

**PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
AGEN ASURANSI ALLIANZ DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT. Asuransi Allianz *Life* Indonesia Cabang Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi



Oleh
PUTRI RACHMAWATI
NPM. 1351020196

Jurusan : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Asriani, SH., MH
Pembimbing II : Femei Purnamasari, SE., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H/2018 M**

ABSTRAK

Asuransi Allianz berdiri tahun 1890 di Berlin dan di Indonesia sendiri berdiri tahun 1996. Asuransi sangat penting bagi masyarakat untuk mempersiapkan yang terjadi dimasa yang akan datang seperti penyakit kritis, kecelakaan, dana pensiun dan kematian. Asuransi Allianz Lampung merupakan kantor cabang Allianz di Indonesia. Asuransi cabang Lampung sangat menghargai kontribusi yang diberikan oleh agen dengan memberikan *reward*, baik itu dalam bentuk finansial, non finansial maupun dalam bentuk manfaatnya lainnya. Pemberian *reward* pada dasarnya memiliki tujuan yang positif namun yang menjadi permasalahan adalah pada prakteknya tidak jarang pemberian *reward* justru berdampak sebaliknya. Agen yang hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal ini memungkinkan agen cenderung berfokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan perilaku serta proses yang ada di dalamnya, kurangnya motivasi kerja dan kinerja agen yang ada di PT. Asuransi Allianz Life Cabang Lampung yang belum memenuhi target.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja agen asuransi Allianz?, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi Allianz?, dan bagaimana asuransi dalam perspektif ekonomi islam?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja agen pada asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Lampung.

Adapun metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dimana data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dan data sekunder diperoleh dari data dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah agen asuransi berjumlah 30 agen. Pengambilan sampel semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Data diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 agen. Wawancara dilakukan terhadap *Head of Agency* (Kepala agen) dan *Business partner* (Mitra bisnis).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen asuransi Allianz dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen asuransi Allianz. Berdasarkan prinsip syari'ah prinsip ta'awun (tolong-menolong) yaitu peserta asuransi saling tolong-menolong (ta'awun) dengan bersama-sama mengumpulkan dana hibah yang disebut tabarru. Dana tabarru merupakan milik peserta, digunakan hanya untuk membantu para peserta yang mengalami musibah.

Kata kunci: *Reward*, Motivasi kerja, Kinerja, Agen, Asuransi.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul skripsi : **PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI ALLIANZ
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT.
Asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Lampung)**

Nama : **Putri Rachmawati**
NPM : **1351020196**
Jurusan : **Perbankan Syariah**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Asriani, S.H., MH
NIP.196605061992032001

Femei Purnamasari, SE.,M.Si
NIP.198405212015031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP.197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan JUDUL **“PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI ALLIANZ DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Lampung)”** disusun oleh, Putri Rachmawati, NPM : 1351020196, Progam Studi Perbankan Syariah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis, 27 Juni 2019

Tim Penguji

Ketua : Any Eliza, S.E., M.Ak

(.....)

Sekretaris : Okta suprianingsih, M.E.Sy

(.....)

Penguji I : H.Syamsul Hilal, M.Ag

(.....)

Penguji II : Dr. Asriani, S.H., M.H

(.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dr. Moh. Bahrudin, M.A
NIP. 195808241989031003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Putri Rachmawati
NPM	:	1351020196
Prodi	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan Motivasi kerja terhadap kinerja Agen Asuransi Allianz dalam Perspektif Ekonomi Islam adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 20 November 2018

Penyusun

Putri Rachmawati
NPM1351020196

MOTTO

أَبِشْدِءُٱللّٰهِ ۖ إِنَّ ٱللّٰهَ وَٱتَّقُواْ ۖ وَٱلْعُدْوَانَ ۖ ٱلْإِثْمَ ۖ عَلَىٰ تَعَاوُنَا ۖ وَلَا ٱلنَّفْقَىٰ ۖ ٱلْبِرَّ عَلَىٰ وَتَعَاوُنَا
ٱلْعَقَّة

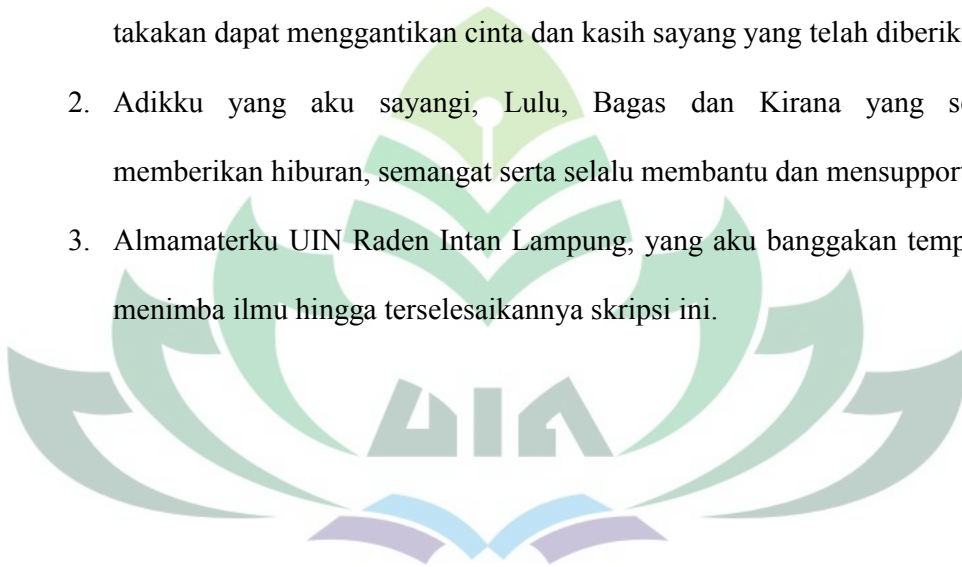
Artinya:....,dan tolong –menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat beratsiksa-Nya. (Q.S. al-Maidah Ayat: 2)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur yang mendalam dan bahagia yang telah diberikan Allah SWT, dan rasa bangga yang amat dalam penulis mempersembahkan karya tulis ini kepada orang-orang tersayang dan terkasih, teruntuk :

1. Bapakku tercinta Sugiono dan Ibuku tersayang Sri Wahyuni, yang selalu ada di setiap perjuanganku sampai detik ini. Ribuan terimakasih rasanya takakan dapat menggantikan cinta dan kasih sayang yang telah diberikan.
2. Adikku yang aku sayangi, Lulu, Bagas dan Kirana yang selalu memberikan hiburan, semangat serta selalu membantu dan mensupportku.
3. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung, yang aku banggakan tempatku menimba ilmu hingga terselesaikannya skripsi ini.



RIWAYAT HIDUP

Putri Rachmawati, dilahirkan di TanjungKarang pada 31 Oktober 1995, anak pertama dari pasangan Sugiono. SIP dan Sri Wahyuni.

Pendidikan dimulai dari SD Al-Azharr Tanjungkarang dan selesai pada tahun 2007, SMPN 21 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2010, SMAN 5 Bandar Lampung selesai pada tahun 2013 dan mengikuti pendidikan tinggi pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Raden Intan lampung mulai pada semester I TA.2013/2014.

BandarLampung,20 November2018

Penulis,

Putri Rachmawati
NPM.1351020196

KATAPENGANTAR

Pujidan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, dan petunjuk sehingga skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Allians dalam Perspektif Ekonomi Islam”**(studi PT. Asuransi Allianz Cabang Lampung) dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan nabi besar Muhammad SAW, para sahabatnya dan para pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dan menghargai bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan bimbingan, dan doa, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Dr. Asriani, SH., MH selaku Pembimbing Satu yang telah memberikan banyak masukan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Femei Purnamasari, SE.,M.Si selaku Pembimbing Dua yang telah sabar memberi masukan, arahan dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen serta Staff Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Kepada seluruh Pegawai Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung, Perustakaan Daerah Provinsi Lampung dan Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung yang memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain- lain.
6. Untuk sahabatku terbaik yang selalu menemani setiap hari Keperpustakaan Daerah maupun Kampus hingga hujanpun kita sudah pernah lewati terimakasih kepada Lisna yang selama ini selalu menyemangati tiada henti.
7. Untuk sahabat-sahabatku yang menemaniku hingga sekarang Qorib,terimakasih kepada Lisna, Desil, Ayunda, Rizqi yang tiada hentinya mendukung, mendengarkan keluh kesah, membantu dengan tulus dan selalu memberikan tawa keceriaan.
8. Untuk sahabat-sahabatku dari SMP 21 yang selalu mengingatkan akhirat dan skripsi kepada Silvia dan Ana yang selalu mengajak kajian, mendukung dan menyemangati tetap semangat.
9. Untuk JENDELA terimakasih sudah diperbolehkan bergabung menjadi relawan untuk Adik-adik yang kurang beruntung, membuat penulis selalu bersyukur dan lebih semangat lagi menyelesaikan skripsinya.

10. Kepada seluruh BE dan BP Asuransi Allianz Life cabang Lampung saya ucapkan terimakasih terutama kepada I Wayan Puspa dan Nyoman yang dari awal skripsi hingga sekarang saya sangat beruntung bertemu orang sebaik kalian.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya yang tidak sedikit dalam penulisan skripsi ini. Semoga segala bantuannya baik moril maupun materil yang diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah SWT mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.



Bandar Lampung, 20 November 2018

Putri Rachmawati
1351020196

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang	4
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
F. RuangLingkupPenelitian	14
 BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kajian Teori	15
1. <i>Reward</i>	15
a. Pengertian <i>Reward</i>	15
b. Bentuk <i>Reward</i>	15
c. Teori <i>Reward</i>	17
d. Tujuan <i>Reward</i>	18

e. Dasar Hukum <i>Reward</i>	19
f. Hubungan <i>Reward</i> terhadap Kinerja.....	20
2. Motivasi Kerja.....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
b. Teori Motivasi	25
c. Motivasi dalam bekerja.....	26
d. Dasar Hukum Motivasi Kerja.....	28
e. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	29
3. Kinerja	31
a. Pengertian Kinerja	31
b. Kinerja dalam bekerja	33
c. Teori Kinerja	33
d. Dasar Hukum Kinerja.....	37
4. Asuransi	38
a. Pengertian Asuransi	38
b. Perkembangan Asuransi.....	39
c. Prinsip-prinsip Asuransi.....	40
d. Jenis-jenis resiko.....	42
5. Konsep Dasar Asuransi Islam	42
a. Pengertian Asuransi Islam.....	43
b. Sejarah Asuransi Islam.....	44
c. Perbandingan Asuransi Islam dan Asuransi Konvensional	45
d. Landasan hukum Asuransi Syari'ah	47
e. Teori pendapat ulama yang memperbolehkan asuransi	48
B. Penelitian terdahulu	49
C. Kerangka Pemikiran	50
D. Hipotesis	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	53
B. Sumber data	53

C. Variabel penelitian dan pengukuran.....	54
D. Tempat dan waktu	55
E. Populasi dan Sampel.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Pengujian instrumen penelitian.....	58
H. Uji Asumsi Klasik	59
I. Tehnik Analisis Regresi Linier berganda	61

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL

A. Analisis Data

1. Gambaran Umum PT.Asuransi Allianz Life Indonesia.....	62
a. Sejarah singkat Allianz	62
b. Visi dan Misi Asuransi Indonesia.....	63
c. Struktur Allianz Star Network pegion 2B Wilayah Lampung	63
d. Produk Unit Link PT. Asuransi Allianz Life Indonesia.....	64
e. Produk PT. Allianz Life Indonesia (syari'ah)	65
f. Dewan Pengawas Syariah yang direkomendasikan DSN-MUI ..	68
2. Gambaran umum Responden	69
3. Hasil Uji Data.....	72
4. Pembahasan.....	87
5. Asuransi dalam perspektif ekonomi islam	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah data Agen Cabang Lampung Tahun 2017	7
Tabel 1.2 Target Penjualan Asuransi Allianz cabang Bandar Lampung	11
Tabel 2.1 Asuransi Konvensional dan Asuransi Syariah	40
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Nama Responden	71
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Status Agen	72
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel <i>Reward</i>	74
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja...	75
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja	76
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X1 (<i>Reward</i>).....	78
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)	78
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Y1 (Kinerja)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	80
Tabel 4.12 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients.....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients.....	85
Tabel 4.17 Hasil Uji F Anova	87
Tabel 4.18 Hasil Uji koefisien Determinasi.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Uji Reabilitas

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Uji Regresi berganda

Lampiran 7 Surat Prariset dan Riset

Lampiran 8 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dan istilah yang terkait dengan judul disinterpretasi terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Disamping itu, langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang judul **“PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI ALLIANZ DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung)**. Maka perlu diuraikan pengertian dari beberapa istilah yang digunakan skripsi ini:

1. Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu”.¹ Tetapi pengaruh yang dimaksud dari judul ini adalah pengaruh yang ditimbulkan variabel X1 yaitu *reward* dan X2 yaitu Motivasi Kerja yang mempengaruhi variabel y yaitu kinerja agen asuransi Allianz.
2. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan yang diberikan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pemberian

¹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1976), h.731.

reward dimaksud agar agen mau bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja agen².

3. Motivasi kerja adalah menurut Pandji Anoraga adalah kemauan kerja agen yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi agen yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.
4. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategi planning).³
5. Agen Asuransi adalah menurut pasal 1 ayat 10 UU.NO 2 Thn. 1992 adalah seseorang atau Badan Hukum yang kegiatannya memberikan jasa dalam memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama penanggung.⁴
6. Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendatar sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi (panjang, lebar dan tinggi) atau bisa juga diartikan sebagaimana cara pandangan.
7. Ekonomi islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai islam.

²Meiditadwicipta, *blogspot.com/2015/11/penghargaan-dan-hukum dalam.html?m=1, penghargaan dan hukuman dalam organisasi perusahaan* (ON-Line), tanggal (28 Juli 2017).

³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabet, 2010), h.2.

⁴ Undang-undang no 2 tahun 1992 *Tentang Pengertian Agen Asuransi*, pasal 1 ayat (10)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka yang dimaksud dengan judul adalah menganalisa dan menggambarkan bagaimana pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi Allianz dalam perspektif ekonomi islam. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja agen menurun, kurangnya motivasi agen, reward yang harusnya berdampak positif justru berdampak sebaliknya.

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penulisan skripsi ini penulis perlu memaparkan alasan memilih judul, adapun alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

- a. Melihat semakin banyak masyarakat yang menjadi agen-agen asuransi menandakan bahwa semakin banyak minat masyarakat yang menjadi nasabah asuransi. Dalam hal ini agen asuransi yang berprestasi akan mendapatkan imbalan (*reward*) sesuai apa yang telah ia capai, maka dari itu peneliti ingin melihat *reward* yang diberikan Allianz sesuai atau tidak dengan ada di pemberitahuan perusahaan pusatnya.
- b. Kinerja agen pada asuransi Allianz cabang Lampung mengalami penurunan disetiap bulannya.
- c. *Reward* berdampak negatif bagi para agen, agen sering kali memalsukan data peserta pemegang polis untuk mendapatkan *reward*.
- d. Asuransi pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan bagi setiap manusia. Dan kinerja agen asuransi adalah titik awal dari keberhasilan suatu perusahaan asuransi.

2. Alasan Subjektif

- a. Untuk memperoleh data sebagai bahan utama penyusunan penulisan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dibidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- b. Tersedianya literatur ataupun sumber lainnya seperti jurnal, artikel dan data yang diperlukan untuk penunjang referensi kajian dan data dalam usaha menyelesaikan skripsi ini.
- c. Lokasi penelitian yang terjangkau dari segi transportasi dan pihak perusahaan memperbolehkan dalam proses penelitian.

C. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan.⁵ Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan agen yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menerapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau

⁵ Benedictus, "Pengaruh reward (penghargaan) terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi".(Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung,2017),h.2.

penghargaan tertentu⁶. Imbalan yang baik merupakan cara yang efektif untuk melibatkan agen dengan pekerjaan.

Sistem *reward* berperan penting bagi perusahaan dalam hal menarik dan mempertahankan agen yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. *Reward* yang diterima agen akan membuat mereka merasa dihargai oleh perusahaan dan merasa bahwa perusahaan serius terlibat dalam pengembangan karir mereka⁷. Menurut Hatice⁸ *reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas agen terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic reward* yang mencakup kompesasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya.

Agen memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan adanya *reward*, ada agen yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih bersifat *intrinsik*, seperti pemberian peran dalam pengambil keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain⁹. Dampak serta persepsi agen yang berbeda-beda berkaitan dengan hal ini tidak dapat memungkiri bahwa pada

⁶ Purwanenthiren.P,"Reward System and its impact on employee motivation in commercial", *Global Juornal*,(2011),h.2.

⁷ Dewhurst,Motivating People getting beyond money,*Business source complete*.

⁸ Hatice.O,"The Infrluence of Intrinsic and Extrinsic Reward on Employee Results: An Empirical analysis",Turkish: Bussiness and Economic Reseach Journal,(2012),h.1.

⁹ La Belle,J.E.The Paradox of Safety hopes and reward: are you rewarding the right behavior,propesional safety,(2011),h.22.

dasarnya kedua jenis *reward* tersebut dapat dimanfaatkan secara positif untuk meningkat kinerja agen.

Menurut Soemohadijojo¹⁰ *reward* yang diberikan perusahaan pada dasarnya memang bertujuan positif bagi agen, namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan bahwa *reward* tersebut justru dapat berdampak sebaliknya. Ketika agen hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja dikhawatirkan bahwa agen akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara demi memperoleh *reward* tersebut dikhawatirkan dapat terjadi. Agen yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga perusahaan diharapkan mampu merancang sistem pemberian *reward* yang baik agar agen dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai *reward* tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif agen yang akan mengarah ada kinerja.

Adanya dampak pemberian *reward* terhadap kinerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Asuransi Allianz Bandarlampung sebagai objek penelitian. Asuransi Allianz menjadi salah satu Asuransi terbesar di Indonesia, sesuai dengan visinya untuk menjadi asuransi pilihan utama dalam masyarakat yang berperan sebagai perlindungan masa depan bagi masyarakat. Allianz menghargai sumber daya manusia yang ada sebagai aset dan modal utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri. Allianz

¹⁰ Arini, Soemahadijojo. *Panduan Praktis Menyusun KPI* (Jakarta: Ras), h.33.

berkomitmen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis Allianz. Salah satu langkah yang dilakukan Allianz adalah mengembangkan kemampuan dan kompetensi seluruh agen secara optimal melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan baik secara internal maupun eksternal. Berikut daftar agen yang ada di Allianz dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Agen Allianz cabang Bandarlampung tahun 2017

Status	Bissiness Patrner	Bissiness Executive	Jumlah
Aktif	8 BP	22 BE	30 Agen

Sumber : PT. Asuransi Allianz live cabang Bandarlampung (2017)

Agen merupakan aset dan modal perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang, sehingga penting bagi perusahaan untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Sistem *reward* yang adil dan menjamin kesejahteraan seluruh tenaga kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan Allianz untuk mempertahankan agen yang berkualitas. Fay & Thompson¹¹ juga menekankan bahwa sistem *reward* dapat berperan penting bagi perusahaan dalam hal menarik agen yang potensial dan mempertahankan agen yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Pemberian peran dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab yang lebih besar melalui promosi jabatan merupakan salah satu *reward* non finansial yang dapat

¹¹ Fay, C.H.,Thompson. *Contextual Determinats of Reward Sytem's*,(Sucess: An Exploratory Study Human Resoures Management,2001),h.213-226

diterima agen di Allianz. *Reward* dalam bentuk finansial juga turut diberikan Allianz kepada agen berupa¹²:

1. Penghasilan

Penghasilan diperoleh dari penjualan pribadi maupun tim. Dalam tahap awal, penghasilan dari penjualan pribadi akan lebih mendominasi. Tapi karena ini bisnis jaringan, dalam jangka panjang, yang lebih diharapkan mengisi pundi-pundi rekening kita adalah penghasilan dari penjualan tim atau grub. Itulah yang disebut penghasilan pasif. Jenjang karir di Allianz terdiri dari dua level, yaitu BE (Business Executive) dan BP (Business Partner). Syarat dari BE menjadi BP adalah penjualan pribadi 300jt (premi disetahunkan) dan bisa dicapai dalam hitungan bulan, maksimal 2 tahun. Setelah menjadi BP, tugasnya adalah merekrut agen-agen dan mendidik mereka supaya bisa melakukan penjualan pribadi 300juta. Begitu saja dilakukan setiap tahun sampai jaringan membesar tanpa batas. Potensi penghasilan yang bisa diraih sebanding dengan besarnya jaringan yang bisa dibangun.

2. Penghargaan

Profesi agen asuransi penuh dengan penghargaan, tentunya bagi mereka yang berprestasi. Top personal sales, top unit sales, top recruiter dan banyak kategori lain akan mendapatkan penghargaan khusus dan nama serta foto mereka dipajang di koran. Penghargaan paling terkenal adalah MDRT (*Million Dollar Round Table*) penghargaan level internasional bagi

¹² Myallisya, [https:// googleweblight. Com/ i?u= https: // myallisya.com/ 2016/04/05/4-benefit- agen – asuransi- di- Allianz- star-netwok/ & hl = id- ID & geid=1039](https://googleweblight.com/?u=https://myallisya.com/2016/04/05/4-benefit-agen-asuransi-di-Allianz-star-network/&hl=id-ID&geid=1039) (ON – Line), tanggal (9 April 2018).

agen yang berhasil mengumpulkan premi sejumlah tertentu (sekitar 540 juta *collected premium* tahun pertama).

3. Trip ke Luar Negeri

Semua perusahaan asuransi menyediakan trip ke luar negeri atau dalam negeri bagi agen-agen yang memenuhi syarat. Di Allianz setiap tahun ada 3 target trip ke luar negeri, mulai dari negara-negara di kawasan ASEAN, Asia, hingga Eropa-Amerika-Afrika, semakin jauh semakin tinggi targetnya

4. Aneka Kontes

Selain trip ke luar negeri, selalu ada kontes di bisnis asuransi. Kontes bisa diberikan perusahaan, grub agensi, maupun leader. Sebagai contoh sejak tahun 2015 di Allianz ada kontes berhadiah uang saku, Ipad, dan trip ke luar negeri bagi agen yang mampu mencapai CPC (Consistent Producers Club) selama 2 tahun berturut-turut. Ada juga kontes berhadiah mobil VW Beetle dan Mercedes Benz C Class.

Segala bentuk *reward* yang diterima agen bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat bekerja dengan baik lagi karena pada dasarnya pemberian *reward* memang memiliki tujuan yang positif. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam prakteknya justru dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja dikhawatirkan bahwa agen akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara demi memperoleh *reward* tersebut dikhawatirkan dapat terjadi. Hal ini serupa

dengan beberapa kasus yang terjadi pada kurun waktu tahun 2017 di Asuransi Allianz bahwa ditemukan agen yang memanipulasi beberapa data kesehatan demi mendapatkan *reward* pada dasarnya bertujuan positif, namun pada prakteknya tidak menutup kemungkinan justru terjadi dampak yang sebaliknya.

Jayanti membuktikan bahwa peran *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja agen. *Reward* merupakan ganjaran, upah dan hadiah¹³.

Arifin¹⁴ membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja agen. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Perusahaan bukan saja mengharapkan agen mampu, cakap, dan terampil tapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian Luthfi¹⁵ membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja agen. Peningkatan motivasi kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian *reward*.

Kinerja individu seorang agen merupakan aspek penting bagi sebuah perusahaan karena kinerja yang baik dari para agen akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Banyak aspek yang dapat dilihat untuk mengetahui

¹³ Jayanti, Novita Dwi."Peran Reward dan Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai pada Bank"(Studi pada Bank Rakyat cabang Malang,2014).

¹⁴ Alvin,Arifin."Pengaruh Pernerdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan",Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),(2014),h.125.

¹⁵ Luthfi, Ridwan, Isya, Heru & Riza, Muhammad, Faisal."Pengaruh Motivasi terhadap kKinerja Karyawan",Jurnal Administrasi Bisnis,(2014),h.8.

bagaimana kinerja yang baik dari para agen akan membantu perusahaan karena kinerja yang baik dari para agen akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Banyak aspek yang dapat dilihat untuk mengetahui bagaimana kinerja sebuah bank dalam beberapa waktu terakhir, salah satunya dengan melihat perbandingan antara target dan realisasinya. Berikut merupakan target agen asuransi Allianz periode Januari-Desember 2017 Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Target penjualan asuransi Allianz live cabang Bandar Lampung

Bulan	Target (000)	Pencapaian (000)	Keterangan	-/+
Januari	250.000	135.200	Tidak tercapai	-114.800
Februari	250.000	140.800	Tidak tercapai	-109.200
Maret	250.000	214.800	Tidak tercapai	-35.200
April	250.000	128.000	Tidak tercapai	-122.00
Mei	250.000	342.200	Tercapai	+42.200
Juni	250.000	268.800	Tercapai	+18.800
Juli	250.000	240.000	Tidak tercapai	-10.000
Agustus	250.000	189.300	Tidak tercapai	-50.700
September	250.000	234.600	Tidak tercapai	-15.400
Oktober	250.000	228.800	Tidak tercapai	-22.200
November	250.000	172.000	Tidak tercapai	-128.000
Desember	250.000	328.600	Tercapai	+78.600
Total	3.000.000	2.623.100	Tidak tercapai	-376.900

Sumber : PT. Asuransi Allianz Live Indonesia cabang Lampung (2017)

Tabel 1.2 diatas merupakan data tentang target penjualan Allianz *Star Network* periode Januari-Desember 2017 PT. Allianz Bandarlampung. Berdasarkan pada tabel dibawah dapat dilihat bahwa target penjualan pada bulan Januari-Desember banyak yang tidak mencapai target hanya sebagian yang mencapai target. Hanya pada bulan Mei, Juni, Desember yang mencapai target. Target yang belum tercapai mengindikasikan kinerja yang belum maksimal. Realisasi dari target tersebut secara keseluruhan juga belum menunjukan pergerakan positif, karena masih diperoleh adanya penurunan

realisasi pada bulan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja agen belum dapat dikategorikan sangat baik karena target penjualan tersebut masih belum dapat terealisasi.

Berdasarkan pada latar belakang, dapat peneliti kategorikan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Asuransi Allianz live cabang lampung berkaitan dengan *reward* , motivasi dan kinerja perusahaan. *Reward* yang diberikan perusahaan pada dasarnya cukup untuk menjamin kesejahteraan agen, namun pada prakteknya masih ditemukan beberapa oknum yang memanipulasi data guna memperoleh *reward* tersebut. Kejadian ini mendukung pernyataan Soemowohadiwidjojo¹⁶ bahwa *reward* yang pada dasarnya memiliki tujuan positif disisi lain juga memberikan dampak yang negatif bagi agen, salah satunya kecenderungan untuk menimbulkan sifat egois dan individualis. Kinerja agen juga belum dapat dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari data target penjualan polis asuransi periode Januari-Desember 2017 Allianz. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada target yang sudah terealisasi juga belum menunjukkan pergerakan yang positif karena masih diperoleh adanya penurunan realisasi pada bulan-bulan tertentu. Maka peneliti ingin melihat apakah setelah mendapatkan *reward* kinerja agen menjadi baik dan data target ditahun berikutnya dapat terealisasi sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI ALLIANZ DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT. Asuransi Allianz Live Indonesia Cabang Lampung).**

¹⁶ Soemowohadiwidjojo, Arini. *Panduan Praktis Menyusun KPI* (Jakarta: Ras). h.6.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja agen asuransi Allianz ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi Allianz?
3. Bagaimana asuransi dalam perspektif ekonomi islam?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja agen asuransi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi.
3. Untuk mengetahui asuransi Allianz dalam perspektif ekonomi islam.

Manfaat Penelitian Antara Lain :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis dan pihak lain yang berkepentingan untuk dapat lebih memahami terkait dengan teori yang ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti lain sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam materi yang telah diajarkan selama masa perkuliahan

sehingga nantinya dapat diterapkan dengan baik teori yang ada ke dalam dunia nyata (dunia kerja).

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan acuan serta sumber informasi bagi penelitian lain apabila ingin melakukan penelitian sejenis.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup objek

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja agen asuransi pada PT. Asuransi Allianz Life cabang Lampung.

2. Ruang Lingkup Subjektif

Subjek dalam penelitian ini adalah agen pada PT. Asuransi Allianz Live cabang Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di pada PT. Asuransi Allianz Live cabang Lampung Jl. Diponegoro No 16E Tanjung Raya Pusat, Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei – Agustus 2017.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

“*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”. *Reward* adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. *Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktifitas kerja agen dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.¹

b. Bentuk *Reward*

Bentuk dan kriteria pemberian *reward* di berbagai perusahaan berbeda-beda. Penganturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi pengusaha dalam mengelola perusahaan tetapi yang berlaku umum tentang kriteria pemberian *reward* adalah berdasarkan² :

¹Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gova Media,2017),h.179.

² Ibid.h.180-181.

- 1) Posisi jabatan
- 2) Masa kerja
- 3) Mencapai target tertentu

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan *reward* kepada agen, karena *reward* bukanlah sesuatu yang normatif. Pada beberapa perusahaan pemberian *reward* kepada agen diatur dengan kesepakatan dan dituangkan dalam peraturan kerja bersama (PKB). Artinya kalau sudah diatur maka sifatnya mengikat, konsekuensinya pengusaha wajib melaksanakan selama periode perjanjian kerja bersama berlaku.

Pemberian *reward* kepada agen diberikan dalam bentuk yaitu³ :

- 1) Bentuk finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).
- 2) Non finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan ketidak mampuan, jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan program pensiun, pelayanan agen pemberian *reward* yang diberikan dalam pelayanan transformasi agen, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja, pemberian

³ Ibid.h.181.

penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasi kinerja agen. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut :

- 1) kesamaan internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan agen bagi perusahaan.
- 2) kesamaan eksternal : disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan.
- 3) kesamaan individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

c. Teori *Reward*

Menurut Mahsun terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktifitas agen, yaitu⁴ :

- 1) *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap perusahaan publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan perusahaan dapat dicapai tanpa mengobarkan tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan perusahaan.

⁴ Ibid.h.182.

- 2) *Equity* (keadilan) *reward* harus dialokasi secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward*nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *reward*nya juga akan rendah.
- 3) *Equality* (kemerataan) *reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktifitas.
- 4) Kebutuhan alokasi *reward* kepada agen seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari agen. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama agen.

d. Tujuan *Reward*

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut ⁵:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan agen yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar agen tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya

⁵ Ibid.h.184

penyimpangan. Oleh karena itu tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan intruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

e. Dasar Hukum *Reward*

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rasulullah selalu mengajarkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada para buruh mereka. Upah hendaknya diberikan secepatnya tidak boleh ditunda-tunda sebagaimana diperintahkan oleh Rasulullah SAW “ *Berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya*”.

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapatkan balasan dari Allah swt. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang setimpal. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97, Al-Kahfi ayat 30 dan At-Taubah ayat 105 berikut :

أَجْرُهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ ۖ طَيِّبَةً حَيَاةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنٌ وَهُوَ أَتَقَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحٍ أَعْمَلِ

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.(Q.S An-Nahl : 97)

عَمَلًا أَحْسَنَ مَنْ أَجَرَ نُضِيعُ لَا إِنَّا لَصَلِحْتِا وَعَمِلُوا ءَامَنُوا لَدِينًا إِنَّ

Artinya : “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*”(Q.S Al-Kahfi: 30)

فَيُنَبِّئُكُمْ لَشَهَادَةٍ أَوْ لَغَيْبٍ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتَرُدُّونَ ۖ لِمُؤْمِنُونَ أَوْ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ ۚ فَاسْتَبْرِي عَمَلُوا قُلْ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا

Artinya : ” *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*”(Q.S At-Taubah : 105)

Tafsir dari keterangan diatas adalah balasan didunia dan diakhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan akhirat. Amal saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhshari, amalan saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad Saw. Menurut Definisi Muhammad Abduh didefinisikan sebagai seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amalan saleh, dengan syarat perusahaan tidak memproduksi atau menjual barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang agen yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan yaitu imbalan dunia dan imbalan akhirat.

f. Hubungan *Reward* terhadap Kinerja

Metode *reward* merupakan suatu bentuk teori penguat positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan responden.

Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami agen dalam hal kemampuan untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. *Reward* merupakan metode merangsang seorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, agen yang memiliki prestasi tinggi maka akan diberikan *reward* yang sesuai. *Reward* juga memberikan motivasi dari luar untuk berkarya.

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup : uang, status, promosi dan rasa hormat. *Reward* dan bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi seorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Faktor pertama yang mempengaruhi individu memilih kontrak bonus adalah individu mempertimbangkan banyak aspek dalam menentukan maupun menyetujui kontrak kompensasi. Skema kompensasi bonus, agen akan menerima bonus apabila kinerja baik dan semua target yang diinginkan perusahaan tercapai. Semakin meningkat bonus yang diterima maka akan meningkat pula semangat agen dalam bekerja. Agen juga akan termotivasi untuk mendapatkan bonus tersebut.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Analisis mengenai prestasi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu: kesediaan atau motivasi dari agen untuk bekerja, yang menimbulkan usaha agen, dan kemampuan agen untuk melaksanakannya. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan.⁶ Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuan.

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya pergerakan”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahannya atau pengikutnya. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya pergerakan kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.⁷

Chung dan Megginson menyatakan bahwa “*motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it closely related to employee satisfaction and job performance*”. (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu prestasi kerja dengan *rewards*, dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Majemen Sumber daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : Rajawali,2015),h.263-264.

⁷ Ibid,h.263.

dalam prestasi kerjanya. motivasi adalah suatu keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini agen, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan perusahaan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.⁸

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau agen agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: atasan, kolegan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang

⁸ Ibid, h.264.

sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari perusahaan meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Proses motivasi terdiri beberapa tahap proses, yaitu⁹:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya memenuhi keinginannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

⁹ Ibid, h.265.

b. Teori Motivasi

Teori Frederick Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Faktor-faktor higiene berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap agen, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari¹⁰:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan.
- 6) Tanggung jawab.
- 7) Keberhasilan dalam bekerja.
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis, meliputi:

- a) Gaji.
- b) Kondisi kerja.
- c) Status.
- d) Kualitas supervisi.

¹⁰ Ibid, h.270-271.

- e) Hubungan antara pribadi.
- f) Kebijakan dan administrasi perusahaan.

c. Motivasi dalam bekerja

Ada puluhan juta agen di Indonesia. Mereka bekerja dengan beragam motivasi¹¹.

1) Mendapatkan gaji bulanan

Motivasi pertama adalah mendapatkan gaji bulanan. Karena dengan gaji bulanan anda dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup anda dan keluarga.

Kebutuhan hidup antara lain:

- a) Biaya hidup sehari-hari
- b) Membayar uang pendidikan anak
- c) Membayar cicilan rumah

Sementara keinginan hidup antara lain :

- a) Membeli rumah atau mobil baru
- b) Jalan-jalan ke tempat wisata ternama di dalam dan diluar negeri.

Sisi buruk motivasi ini adalah anda hanya mengejar gaji bulanan sehingga mungkin saja anda berangkat bekerja dan menyelesaikan semua pekerjaan anda. Dengan demikian, anda pergi pagi pulang sore dan akhir bulan dapat gaji.

2) Mendapatkan sasaran karier

Motivasi kedua adalah mencapai sasaran karier. Mereka yang memiliki motivasi macam ini akan bekerja secara baik dan bahkan

¹¹ Bintoro, Op.Cit.h.88-90.

melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincanya. Selain itu, mereka akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang mendukung kariernya, seperti keterampilan berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran, dan memimpin orang.

3) Berkarya

Selain mendapatkan gaji dan mencapai sasaran karier, motivasi kerja agen yang lain adalah berkarya. Mereka yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna agen, yaitu orang yang berkarya bukan buruh atau pekerja. Dengan demikian mereka akan memberikan yang terbaik sehingga karyanya berkontribusi besar kepada kemajuan perusahaan.

4) Mencari pengalaman

Mencari pengalaman merupakan motivasi kerja yang dimiliki agen untuk bekerja adalah beribadah. Motivasi ini dimiliki oleh mereka yang tingkat spiritualitasnya tinggi. Bagi mereka, bekerja adalah ibadah karena menafkahi keluarga dan memberikan manfaat bagi orang lain. Selain, itu mereka sangat memperhatikan keberkahan uang yang mereka terima sehingga tidak mau memakan gaji buta atau uang yang tidak halal.

d. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata *motivasi* tidak lepas dari kata *kebutuhan* (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia perlu di tanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Quran surah Al-Jumuah ayat 10:

كَثِيرًا ۖ أَذْكُرُوا ۚ وَآلَٰهُ فَضْلٌ مِّنْ بَّغْوَآءٍ لِّلْأَرْضِ ۚ فِي تَنْشِيرِ وَأَفٍّ لِّصَلَوٰةٍ ۚ فَإِذَا تُفْلِحُوا ۖ عَلَّامٌ

Artinya :“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”¹²(Q.S Al-Jumuah:10)

Menurut tafsir Al-Jalalin ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat

¹² Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Quran dan Terjemahannya, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 554.

apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut islam.

e. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas agen dalam perusahaan adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, manajemen harus berfokus pada pelanggan dengan demikian dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas agen adalah memberikan pelayanan kepada pemegang polis, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah agen dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang perusahaan yang disebabkan pelayanan yang dilakukan agen jelek. Dari sini lah mungkin enter point harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada agen”.

Menurut Gibson kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual agen. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja agen. Oleh karena itu kedudukan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Agen

memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila agen memiliki produktifitas dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika agen bekerja tidak produktif artinya agen tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong agen agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya agen yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya agen yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan. Dengan demikian ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor apa saja yang membuat agen puas bekerja diperusahaan. Pemahaman menjadi jenis atau tingkat kebutuhan perorangan agen oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja agen produktivitas pun akan meningkat.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sementara itu menurut Bernandi dan Russell performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Menurut Sinambela mengemukakan bahwa kinerja agen didefinisikan sebagai kemampuan agen dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan¹³.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang agen dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Merupakan pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja

¹³ Bintoro, Op.Cit.h.105.

adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan agen. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.¹⁴

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu :

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedagkan dinilai.

¹⁴ Ibid,h.106.

b. Kinerja dalam Bekerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara¹⁵ :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Teori Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja agen secara individu ada enam indikator, yaitu ¹⁶ :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi agen terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan agen.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

¹⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h.30.

¹⁶ Ibid, h.107.

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang agen yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana agen mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab agen terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh agen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.”

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan agen. Kinerja merefleksikan seberapa baik agen memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*Effor*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi ¹⁷ definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

¹⁷ Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.20.

Supriyono mengemukakan bahwa : “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.”

Anwar¹⁸ dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang agen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja agen, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang agen tidak selalu berada dalam kondisi yang karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja agen anda.

Berikut ini merupakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja agen anda, diantaranya :

1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang agen untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja agen anda.

¹⁸ Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Alfabeta, 2007), h. 9.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% agen resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Agen akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaan satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

4) Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran agen anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab suatu saat jika anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut agen baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.

5) Bonus

Sebagian besar agen akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Penghargaan terhadap agen bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

d. Dasar Hukum Kinerja

Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu perusahaan.

Kinerja dalam islam bukanlah semata-mata merunjuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77:

كَمَا وَأَحْسِنَ ۖ لِلدُّنْيَا مِنَ نَصِيبِكَ تَنَسَّ وَلَا ۖ لِلْآخِرَةِ لَدَارٌ ۖ أَءَاذَكَ فِيمَا تَبْتَغِ أَوْ
يُجِبُّ لَا ۖ إِنَّ ۖ لَأَرْضًا فِي أَفْسَادٍ تَبْتَغِ وَلَا ۖ إِلَيْكَ ۖ أَأَحْسَنَ
لِمُفْسِدِيٍّ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(Q.S Al-Qashash:77)

Menurut tafsir Ibnu Katsir berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan

tidak meninggalkan ajaran islam begitu indahnya manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai supaya mencapai keridhaan Allah SWT.

4. Perusahaan Asuransi

a. Pengertian Asuransi

Dalam bahasa Belanda kata asuransi disebut *Assurante* yang terdiri dari kata “*assuradeur*” yang berarti penanggung dan “*geassureerde*” yang berarti tertanggung. Kemudian dalam bahasa Prancis disebut “*Assurance*” yang berarti menanggung sesuatu yang pasti terjadi¹⁹.

Di Indonesia pengertian Asuransi menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang usaha asuransi adalah sebagai berikut:

Asuransi atau pertanggungan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak pertanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggalnya atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan.

¹⁹ Kasmir.Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya,(Jakarta:Rajawali,2014),h.259.

Dalam perjanjian asuransi di mana tertanggung dan penanggung mengikatkan suatu perjanjian tentang hak dan kewajiban masing-masing. Perusahaan asuransi membebankan sejumlah premi yang harus dibayar tertanggung. Premi yang harus dibayarkan sebelumnya sudah ditasirkan dulu atau diperhitungkan dengan nilai-nilai resiko, semakin besar premi yang harus dibayar dan sebaliknya.

Perjanjian asuransi dalam polis, dimana disebutkan syarat-syarat, hak-hak, dan kewajiban masing-masing pihak, jumlah uang yang dipertanggungkan dan jangka waktu asuransi. Jika dalam masa pertanggungan terjadi resiko, pihak asuransi akan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat dan ditandatangani bersama sebelumnya.

b. Perkembangan Asuransi

Asal mula kegiatan asuransi yang dijalankan di Indonesia merupakan kelanjutan asuransi yang ditinggalkan oleh pemerintah Hindia Belanda. Sedangkan Peraturan Pemerintah Indonesia yang mengatur tentang asuransi baru dikeluarkan pada tahun 1976 dengan keluarnya surat keputusan menteri keuangan pada waktu itu²⁰.

Kemudian surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 1136/KMK/IV/1976 tentang Penerapan Besarnya Cadangan Premi dan Biaya oleh Perusahaan Asuransi di Indonesia. Selanjutnya keluar Keputusan Menteri Keuangan Nomor 1249/KMK.013/1988 Tanggal 20

²⁰ Ibid.h.260.

Desember 1988 tentang Ketentuan dan Tata Cara Pelaksanaan di Bidang Asuransi Kerugian dan Nomor 1250/KMK.013/1988 Tanggal 20 Desember 1988 tentang Asuransi Jiwa.

Kemudian Menteri Keuangan ini kemudian tidak berlaku lagi dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang usaha Perasuransian di Indonesia dan Peraturan tersebut dasar acuan pembinaan dan pengawasan usaha asuransi di Indonesia juga didasarkan kepada Keputusan Menteri Keuangan Nomor²¹:

- 1) 223/KMK.07/1993 Tanggal 26 Februari 1993 tentang Izin Perusahaan Asuransi dan Reasuransi.
- 2) 224/KMK.017/1993 Tanggal 26 Februari 1993 tentang Kesehatan Keuangan Asuransi dan Reasuransi.
- 3) 225/KMK.017/1993 Tanggal 26 Februari 1993 tentang Penyelenggaraan Usaha Asuransi dan Perusahaan Reasuransi.
- 4) 226/KMK.017/1993 Tanggal 26 Februari 1993 tentang Perizinan dan Penyelenggaraan Kegiatan Usaha Penunjang Usaha Asuransi.

c. Prinsip-Prinsip Asuransi

Pelaksanaan perjanjian asuransi antara perusahaan asuransi dengan pihak nasabah tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Setiap perjanjian dilakukan mengandung prinsip-prinsip asuransi. Tujuan adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan di kemudian hari antara pihak perusahaan asuransi dengan pihak nasabahnya.

²¹ Ibid.262.

Prinsip-prinsip asuransi yang dimaksud adalah sebagai berikut²²:

- 1) *Insurable Interest* merupakan hal berdasarkan hukum untuk mempertanggungkan suatu resiko berkaitan dengan keuangan, yang diakui sah secara hukum antara tertanggung dan suatu yang dipertanggungkan dan dapat menimbulkan hak dan kewajiban keuangan secara hukum. Semua ini tergambar dari kontrak asuransi. Kemudian dalam hal ini perlu menyebutkan adanya kepentingan terhadap barang yang dipertanggungkan.
- 2) *Utmost Good Faith* atau “itikad baik” dalam penerapan suatu kontrak haruslah didasarkan kepada itikad baik antara tertanggung dan penanggung mengenai seluruh informasi baik materiil maupun immateriil.
- 3) *Indemnity* atau ganti rugi artinya mengendalikan posisi keuangan tertanggung setelah terjadi kerugian seperti pada posisi sebelum terjadinya kerugian tersebut. Dalam hal ini tidak berlaku bagi kontrak asuransi jiwa dan asuransi kecelakaan karena prinsip ini didasarkan kepada kerugian yang bersifat keuangan.
- 4) *Proximate Cause* adalah suatu sebab aktif, efisien yang mengakibatkan terjadinya suatu peristiwa secara berantai atau berurutan dan intensifikasi kekuatan lain, diawali dan bekerja dengan aktif dari sumber baru dan independen.

²² Ibid.h.263.

- 5) *Subrogation* merupakan hal penanggung yang telah memberikan ganti rugi kepada tertanggung untuk menuntut pihak lain yang mengakibatkan kepentingan asuransi mengalami suatu peristiwa kerugian. Artinya dengan prinsip ini penggantian kerugian tidak mungkin lebih besar dari kerugian yang benar-benar dideritanya.
- 6) *Contribution* suatu prinsip dimana penanggung berhak mengajak penanggung-penanggung lain yang memiliki kepentingan yang sama untuk ikut bersama membayar ganti rugi kepada seorang tertanggung meskipun jumlah tertanggung masing-masing penanggung belum tentu sama besarnya.

d. Jenis-Jenis Resiko

Dalam pertanggungan asuransi terdapat berbagai jenis resiko yang dihadapi, besar kecilnya suatu resiko merupakan salah satu pertimbangan besarnya premi asuransi harus dibayar²³.

Dalam praktiknya risiko-risiko yang timbul dari setiap pemberian usaha pertanggungan asuransi adalah sebagai berikut.

- 1) Risiko murni, artinya bahwa ada ketidakpastian terjadinya sesuatu kerugian atau dengan kata lain hanya ada peluang merugi dan bukan suatu peluang keuntungan, contohnya rumah mungkin akan terbakar, atau mobil yang dikendarai mungkin akan tertabrak atau kapal dan muatannya mungkin akan tenggelam. Jadi dalam hal ini kerugian terjadi atau tidak sama sekali.

²³ Ibid.h.264.

2) Risiko spekulatif, artinya risiko dengan terjadinya dua kemungkinan yaitu peluang untuk mengalami kerugian keuangan atau memperoleh keuntungan. Dalam hal ini kemungkinan terjadinya kerugian atau keuntungan.

3) Risiko individu

Risiko individu dibagi tiga macam:

- a) Risiko pribadi, resiko kemampuan seseorang untuk memperoleh keuntungan, akibat sesuatu hal seperti sakit, kehilangan pekerjaan atau mati.
- b) Risiko harta, resiko kehilangan harta apakah dicuri, hilang, rusak yang menyebabkan kerugian keuangan.
- c) Risiko tertanggung gugat, yaitu resiko yang disebabkan apabila kita menanggung kerugian seseorang dan kita harus membayarnya. Contohnya kelalaian di jalan yang menyebabkan orang lain tertabrak dan harus mengganti rugi tersebut.

5. Konsep Dasar Asuransi Islam

a. Pengertian Asuransi Islam

Dalam bahasa Arab, asuransi dikenal dengan istilah at-ta'min, penanggung disebut mu'ammin, tertanggung disebut mu'aman lahu atau musta'min. At- ta'min diambil dari amana yang artinya memberi perlindungan, ketenangan, rasa aman, dan bebas dari rasa takut. Pengertian dari at-ta'min adalah seseorang membayar/ menyerahkan uang cicilan agar ia tau ahli warisnya mendapatkan sejumlah uang

sebagaimana yang telah disepakati, atau untuk mendapatkan ganti terhadap hartanya yang hilang.²⁴

Musthafa Ahmad az-Zarqa memaknai asuransi adalah sebagai suatu cara atau metode untuk memelihara manusia dalam menghindari resiko (ancaman) bahaya yang beragam yang akan terjadi dalam hidupnya, dalam perjalanan kegiatan hidupnya, atau dalam aktifitas ekonomi. Ia berpendapat, bahwa sistem asuransi adalah sistem *ta'awun* dan *tadhamun* yang bertujuan untuk menutupi kerugian peristiwa-peristiwa atau musibah oleh sekelompok bertanggung kepada orang yang tertimpa musibah tersebut. Pengganti tersebut berasal dari premi mereka.

b. Sejarah Asuransi Islam

Perkembangan asuransi dalam sejarah islam sudah lama terjadi. Istilah yang digunakan tentunya berbeda-beda, tetapi masing-masing memiliki kesamaan, yaitu adanya pertanggung oleh sekelompok orang untuk menolong orang lain yang berada dalam kesulitan.

Dalam islam, praktik asuransi pernah dilakukan pada masa Nabi Yusuf as. Yaitu pada saat ia menafsirkan mimpi dari Raja Fir'aun. Tafsiran yang ia sampaikan adalah Mesir akan mengalami 7 masa (tujuh) panen yang melimpah dan diikuti dengan masa 7 (tujuh) tahun paceklik. Untuk menghadapi masa kesulitan (paceklik) itu, Nabi Yusuf as, menyarankan agar menyisihkan sebagian dari hasil panen pada masa 7

²⁴ Ibid,h.29.

(tujuh) tahun pertama. Saran dari Nabi Yusuf as ini diikuti oleh Raja Firaun, sehingga masa paceklik dapat ditangani dengan baik.²⁵

Pada masyarakat Arab sendiri, terdapat sistem *aqilah* yang sudah menjadi kebiasaan mereka sejak masa pra-islam. '*Aqilah* merupakan cara penutupan (istilah yang digunakan oleh AM Hasan Ali)²⁶ dari keluarga pembunuh terhadap keluarga korban (yang terbunuh). Ketika terdapat seseorang terbunuh oleh anggota suku lain, maka keluarga pembunuh harus membayar diyat dalam bentuk uang darah.²⁷ Kebiasaan ini seperti asuransi yang ada pada zaman sekarang.

c. Perbandingan antara Asuransi Islam dan Asuransi Konvensional

Konsep asuransi islam berbeda dengan konsep asuransi konvensional. Dengan perbedaan konsep ini tentunya akan memengaruhi operasionalnya yang dilaksanakan akan berbeda satu dengan lainnya. Berikut adalah perbedaan antara asuransi syariah dan asuransi konvensional yang dikemukakan oleh Muhammad Syakir.²⁸

Tabel 2.1
Asuransi konvensional dan syari'ah

No	Prinsip	Asuransi Konvensional	Asuransi Syariah
1.	Konsep	Perjanjian antara kedua belah pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian	Sekumpulan orang yang saling membantu, saling menjamin, dan bekerja sama dengan cara masing-masing mengeluarkan dana tabarru.

²⁵ Lihat QS. Yusuf (12); 46-49.

²⁶ Ali, Op.Cit, h.68.

²⁷ Ibid., h.67-68 dan Sula, Op.Cit, h.31.

²⁸ Sula, Op.Cit., h. 326-328.

		kepada tertanggung.	
2.	Asal-usul	Dari masyarakat Babilonia 4000-3000 SM yang dikenal dengan perjanjian Hammurabi. Dan tahun 1668 M di Coffe House London berdirilah Lioyd of London sebagai cikal bakal asuransi konvensional.	Dari Al-Aqidah, kebiasaan suku Arab jauh sebelum islam datang. Kemudian disahkan oleh Rasulullah menjadi hukum Islam, bahkan telah tertuang dalam konstitusi pertama di dunia (konstitusi Madina) yang dibuat langsung Rasulullah.
3.	Sumber hukum	Bersumber dari pikiran manusia dan kebudayaan berdasarkan hukum positif, hukum alami, dan contoh sebelumnya.	Bersumber dari wahyu ilahi sumber hukum dalam syaria islam adalah Al-Qur'an, sunah atau kebiasaan rasul, ijma, fatwa sahabat, Qiyas, Istisna.
4.	Maghrib (maisir, gharar, dan riba)	Tidak selaras dengan syaria islam karena adanya Maisir, Gharar, dan riba hal yang diharamkan oleh muamalah.	Bersih dari adanya praktik Gharar, Maisir, dan Riba.
5.	DPS (Dewan pengawas Syariah)	Tidak ada, sehingga dalam banyak praktiknya bertentangan dengan syara.	Ada, yang berfungsi untuk mengawasi dan melaksanakan operasional perusahaan agar terbebas dari praktek-praktik muamalah yang bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah.
6.	Pengelolaan Dana	Tidak ada pemisah dana, yang berakibat pada terjadinya dana hangus (untuk produk saving-live).	Pada produk-produk saving (<i>live</i>) terjadi pemisahan dana, yaitu dana <i>tabarru</i> derma dan dana peserta, sehingga tidak mengenal istilah dana hangus. Sedangkan untuk <i>tern insurance (life)</i> dan <i>general insurance</i> semua bersifat <i>tabarru</i> .
7.	Sumber pembayaran klaim	Sumber biaya klaim adalah dari rekening perusahaan, sebagai konsekuensi penanggung terhadap tertanggung. Murni bisnis dan tidak ada nuansa spirutual.	Sumber pembayaran klaim diperoleh dari rekening <i>tabarru</i> , yaitu peserta saling menanggung. Jika salah satu peserta mendapat musibah maka peserta lainnya ikut menanggung bersama risiko.

Sumber : Bank dan Asuransi Islam di Indonesia

d. Landasan Hukum Asuransi Syariah

1) Al-Qur'an

Apabila dilihat sepintas keseluruhan ayat Al-Qur'an, tidak terdapat satu ayat pun menyebutkan istilah asuransi seperti yang kita kenal sekarang ini, baik istilah “*al-ta'min*” ataupun “*al-takaful*”. Namun demikian, walaupun tidak menyebutkan secara tegas, terdapat ayat yang menjelaskan tentang konsep asuransi dan yang mempunyai muatan nilai-nilai dasar yang ada dalam praktik asuransi. Diantaranya ayat-ayat Al-Qur'an tersebut antara lain²⁹ :

Perintah Allah untuk saling menolong dan bekerja sama.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (QS. al-Maidah (5): 2)

2) Sunnah Nabi SAW

Hadis tentang anjuran meninggalkan ahli waris yang kaya. Diriwayatkan dari Amir bin Sa'ad bin Abi Waqasy, telah bersabda Rasulullah SAW. "lebih baik jika engkau meninggalkan anak-anak kamu (ahli waris) dalam keadaan kaya raya, daripada meninggalkan mereka dalam keadaan miskin (kelaparan) yang meminta-minta kepada manusia lainnya". (HR. Bukhari)

²⁹ Wirdyaningsih, Op.Cit.h.236.

e. Teori Pendapat Ulama yang memperbolehkan Asuransi

Para ulama yang membolehkan praktik asuransi diwakili oleh beberapa ulama, diantaranya adalah: Ibnu Abidin, Abdul Wahab Khallaf (Pengarang Ilmu Ushul al-Fiqih), Mustafa Ahmad Zarqa (Guru Besar Hukum Islam pada Fakultas Syariah Universitas Syiral), Muhammad Yusuf Musa (Guru Besar Hukum Islam pada Universitas Cairo Mesir), Syekh Ahmad asy-Syarbashi (Direktur Asosiasi Pemuda Muslim), Syekh Muhammad al-Madani (Dekan Universitas al-Azhar), Syekh Muhammad Abu Zahrar, dan Abdurrahman Isa (Pengarang al-Muamalat al-Haditsah wa Ahkamuha). Argumentasi yang mereka pakai dalam memperbolehkan asuransi menurut Fathurrahman Djamil adalah sebagai berikut.³⁰

- 1) Tidak terdapat nash Al-Qur'an atau Hadits yang melarang.
- 2) Dalam asuransi terdapat kesepakatan dan kerelaan antara kedua belah pihak.
- 3) Asuransi menguntungkan kedua belah pihak.
- 4) Asuransi mengandung kepentingan umum, sebab premi-premi yang terkumpul dapat diinvestasikan dalam kegiatan pembangunan.
- 5) Asuransi termasuk syirkah at-ta'awuniah, usaha bersama-sama yang didasarkan pada prinsip tolong-menolong.

Keputusan Majelis dengan ketepatan secara mufakat dari Ha'ah Kibrar al-ulama di Saudi Arabia Nomor 51 tanggal 4/4/1397 Hijriyah

³⁰ Hasan Ali, Op.Cit., h.144.

tentang diperbolehkannya menyelenggarakan asuransi kooperatif berdasarkan dalil-dalil berikut.

- 1) Adanya perjanjian amal kebajikan berdasarkan gotong-royong dalam menghadapi bahaya, serta bekerjasama memikul tanggung jawab ketika terjadi musibah. Caranya adalah dengan memberikan andil atau saham dari beberapa orang dengan jumlah uang tertentu yang secara khusus diberikan kepada orang yang tertimpa musibah.
- 2) Tidak mengandung unsur riba, baik riba fadla atau riba nasi'ah (perjanjian orang-orang yang memberikan saham uang itu bukan riba).
- 3) Kelompok pemberi saham (orang yang mewakili mereka) berusaha melakukan pengembangan modal dari semua saham yang terkumpul untuk merealisasikan tujuan dari kerja sama tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja agen sudah banyak diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu:

1. Luthfi dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Eliscom Prima Karya)”. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian *reward*.
2. Fitri Awaliah dengan judul “Analisis Pelaksanaan Akad Tabarru pada Asuransi Syari'ah (studi pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Bandar

Lampung)”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung 2016. Kesimpulan Pelaksanaan akad tabarru pada asuransi takafu keluarga Bandar Lampung bertujuan untuk tolong-menolong dan berbuat baik kepada peserta lain. Dana klaim diambil dari rekening dana tabarru yang terkumpul dana tersebut berasal dari potongan rekening tabungan para peserta yang telah disepakati di awal perjanjian.

3. Benedictus Ricky Gunawan Jati yaitu melakukan penelitian tentang reward terhadap kinerja dengan judul penelitian “*Pengaruh reward terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi*”. Hasil penelitian ini pengaruh reward terhadap kinerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi memiliki dampak yang positif bagi perilaku mereka terhadap organisasi.

C. Kerangka Pemikiran

Teori *reward* Menurut Mahsun terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas agen, yaitu³¹:

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap perusahaan publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan perusahaan dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan perusahaan.

³¹ Bintoro dan Daryanto, Op.Cit.h.181.

2. *Equity* (keadilan) *reward* harus dialokasi secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward*nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *reward*nya juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan) *reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktifitas.
4. Kebutuhan alokasi *reward* kepada agen seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari agen. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama agen.

Teori motivasi Frederick Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Faktor-faktor higiene berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap agen, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari³²:

1. Prestasi
2. Promosi jabatan

³² Ibid, h.270-271.

3. Pengakuan
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Penghargaan
6. Tanggung jawab
7. Keberhasilan dalam bekerja
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

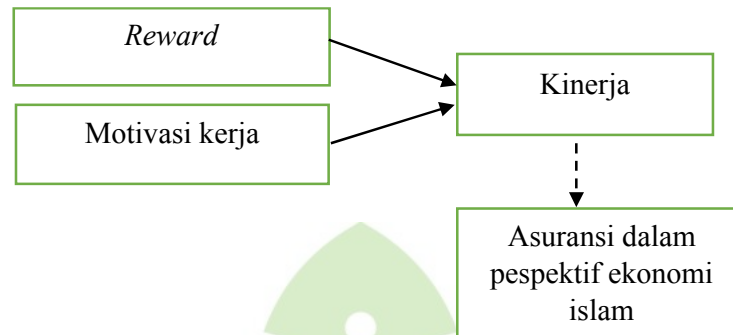
Teori Kinerja Indikator untuk mengukur kinerja agen secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins³³ :

- a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi agen terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan agen.
- b) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang agen yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

³³ Ibid, h.107.

dimana agen mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab agen terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja agen asuransi Allianz

Teori *Reward* Mahsun terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktifitas agen, yaitu³⁴ *Goal congruence* (kesesuaian tujuan), *Equity* (keadilan) , *Equality* (kemerataan) ,Kebutuhan.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja agen asuransi Allianz.

³⁴ Bintoro dan Daryanto, Op.Cit.h.181.

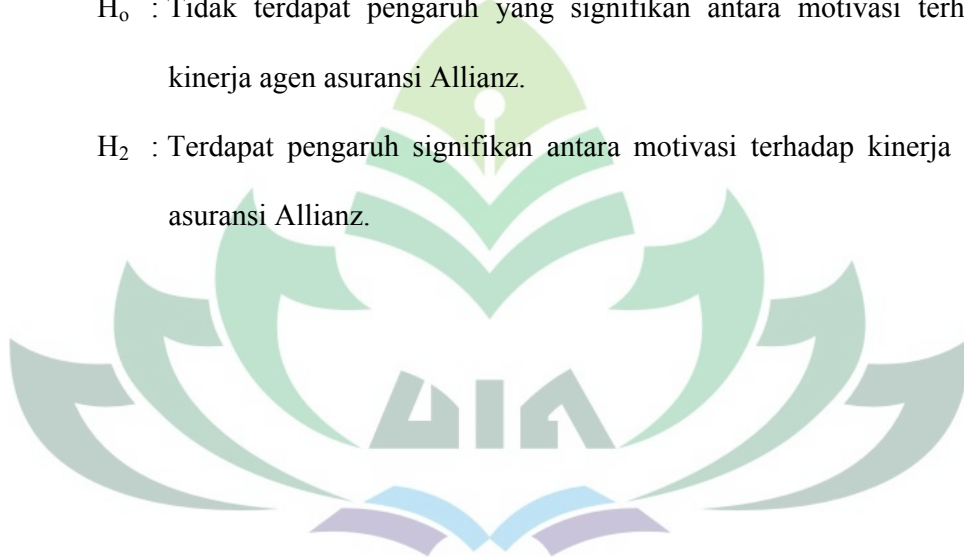
H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap kinerja agen asuransi Allianz.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi Allianz

Teori motivasi kerja Frederik Herzberg indikator yaitu Prestasi, Promosi jabatan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Keberhasilan dalam bekerja, Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja agen asuransi Allianz.

H_2 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja agen asuransi Allianz.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan.¹ Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menggunakan survei untuk mengetahui faktor-faktor yang saling berhubungan. Dimana dengan penelitian survei ini akan diperoleh data yang dapat dianalisis dan dapat mengetahui pengaruh *reward* dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi Allianz cabang lampung.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti, atau sumber data yang memberikan data kepa

¹ Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset sosial* (Bandung: Mandar Maju, 1996),h.32.

pengumpul data.² Data ini dihasilkan dari responden melalui kuesioner dan wawancara kepada pihak yang bersangkutan agen asuransi Allianz.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti : Al-Qur'an, buku-buku, Jurnal, skripsi, internet dan lainnya.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian. Sesuai dengan judul yang ada maka dalam penelitian ini terdapat variabel dibawah ini :

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Reward	Ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006 : 5).	a. Goal congruence (kesesuaian tujuan). b. Equity (keadilan). c. Equality (Kemerataan). d. Kebutuhan.	5: sangat setuju 4: setuju 3: netral 2: tidak setuju 1: Sangat tidak setuju.
Motivasi kerja	Proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan	a. Prestasi. b. Promosi jabatan. c. Pengakuan. d. Pekerjaan itu sendiri. e. Penghargaan. f. Tanggung jawab. g. Keberhasilan dalam bekerja. h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.	5: sangat setuju 4: setuju 3: netral 2: tidak setuju 1: Sangat tidak setuju.
Kinerja	Banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaanya (Robbins, 2001).	a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Ketepatan waktu d. Efektivitas.	5: sangat setuju 4: setuju 3: netral 2: tidak setuju

² Yulius Slamet, *Metode Penelitian Sosial* (Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan pencetakan UNS (UNS Press), 2006), h.9.

		e. Kemandirian.	1: Sangat tidak setuju.
Asuransi dalam perspektif islam	Memberi perlindungan, ketenangan, rasa aman, dan bebas dari rasa takut.	a. Tidak terdapat nash al-Quran dan hadis yang melarang asuransi. b. Dalam asuransi terdapat kesepakatan dan kerelaan antara kedua belah pihak. c. Asuransi menguntungkan kedua belah pihak. d. Asuransi mengandung kepentingan umum. e. Asuransi mengandung akad mudharabah. f. Asuransi termasuk syirkah at-ta'awuniyah.	5: sangat setuju 4: setuju 3: netral 2: tidak setuju 1: Sangat tidak setuju.

D. Tempat dan Waku Penelitian

1. Tempat

PT. Asuransi Allianz *Live* Indonesia cabang Lampung.

2. Waktu

Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu lebih dari 2 bulan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek/ objek

itu.³ Populasi dalam penelitian ini adalah agen asuransi Allianz cabang Lampung sebanyak 30.

Data yang diperoleh adalah data agen asuransi Allianz cabang lampung. Data yang diambil seagai populasi adalah data agen yang aktif yang mana agen tersebut adalah agen ini adalah yang ada diperusahaan tersebut.

2. Sampel

Sampel adalah bagian suatu objek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Menurut Arikunto⁴ apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 agen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Tekhnik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada para

³ Sugiyono, Op. Cit, h.80.

⁴ Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005). h.112

responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis memberikan kepada agen yang bekerja pada kantor Allianz kota Bandar Lampung

Pengukuran kuesioner variabel independen (X1) yaitu *reward*, (X2) yaitu motivasi kerja. Independensi dan variabel dependen (Y) kinerja, pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dimana sub variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Pada skala linkert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan serta ketidak setujuan terhadap objek tertentu. Artinya pernyataan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|-------|---------------|
| a. Sangat Setuju | (SS) | diberi skor 4 |
| b. Setuju | (S) | diberi skor 3 |
| c. Tidak Setuju | (TS) | diberi skor 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi skor 1 |

2. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak Agen Asuransi Allianz Cabang Lampung untuk mendapatkan data tertentu.

G. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.⁵ Koefisien validitas diukur dengan korelasi pearson yang dirumuskan sebagai berikut :

$$R = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

R : koefisien validitas item yang dicari

X : skor responden untuk setiap item

$\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : jumlah responden

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

⁵ Ridwan Sunarto, *Pengantar Statistik* (Bandung: Alfabeta), h. 348.

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji tingkat realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24. Tingkat reabilitas diuji dengan uji reabilitas statistik dan dapat diliha pada nilai *Cronnbach's Alpa*, jika nilai *Cronbach's Alpa* > r tabel maka variabel pada data dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpa > 0,60 maka reliabel dengan rumus sebagai berikut:⁶

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Nornalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam pengujian ini akan digunakan uji one sample *klmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

- a. jika nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal⁷

⁶ V.Wiratna Sujarweni. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015) h. 110.

⁷ Kadir, *Statistika Terapan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 156.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinterita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikoliniertas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor dan tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Ada beberapa metode uji heteroskedasitas yang dimiliki oleh SPSS, seperti : Berusch- Pagan-Godfrey, Glejer, ARCH, White dan lain-lain.

I. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik hubungan positif maupun negatif.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Syarat yang harus diperhatikan dalam menganalisa hasil uji-t adalah sebagai berikut.

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- c. Jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dikatakan signifikan dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dikatakan tidak signifikan. Rumus Uji t^8 :

$$= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

⁸ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3* (Jakarta : Erlangga, 2009), h.238.

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > a$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < a$

Bila terjadi penerima H_0 maka dapat disimpulkan pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji F (Simulutan)

Uji F adalah mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig).

Rumus

$$F = \frac{(\quad)}{(\quad) / (\quad)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel indepen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = $k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < a$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > a$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁹ koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (*reward* dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja agen asuransi Allianz). Rumus R^2 adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Koefisien korelasi

⁹ Sugiyono, Op. Cit. h.286.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL DATA

A. ANALISIS DATA

1. Gambar Umum PT Asuransi Allianz Life Indonesia

a. Sejarah singkat Allianz

Berdiri tahun 1890 di Berlin, Jerman. Saat ini Allianz merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan terkemuka di dunia dan hadir di lebih dari 70 negara di seluruh dunia. Pada September 2006 Allianz AG berubah dari perusahaan Jerman menjadi perusahaan Eropa yaitu Allianz SE “*Societas Europae*”. Total pendapatan Allianz SE tahun 2006 sebesar 101,1 miliar Euro. Bisnis inti dari Allianz terfokus di tiga bidang utama yaitu¹ :

- 1.) *Protection* termasuk asuransi umum dan kerugian.
- 2.) *Provision* termasuk asuransi jiwa dan kesehatan.
- 3.) *Performance* termasuk manajemen aset dan perbankan.

Allianz menjadi sponsor dari event olahraga kelas dunia seperti formula 1, stadium Allianz Area di Muncih yaitu merupakan stadium sepak bola termegah di dunia dan juga kejuaraan dunia kapal layar, America's Cup. Sebagai wujud kepedulian sosial di Indonesia, bersama GTZ, Allianz SE membangun kembali Aceh dan Nias yang hancur akibat tsunami. Diantaranya, pembangunan SDN 81 Allianz Tibang di Banda Aceh, sekolah di Nias, pembangunan panti asuhan, microfinance dan lainnya.

¹ ASN (Allianz Star Network)” *Basic Training Program*”h.16.

b. Visi dan Misi PT Asuransi Life Indonesia

Visi atau vision PT Asuransi Allianz Life Indonesia menginginkan menjadi asuransi pilihan pertama bagi masyarakat mitra bisnis dan karyawan dan saling membangun hubungan jangka panjang yang berlandaskan kepercayaan antara PT Asuransi Allianz Life Indonesia dengan masyarakat mitra bisnis dan karyawan dengan visi² :

- a. *Customers* → Delivers Service Beyond Expectation.
- b. *Business Partners* → Strong and Trusted Partnership.
- c. *Employees* → Offers Exciting and Challenging Career.

c. Struktur Allianz Star Network Region 2B Wilayah Lampung

Head of Agency Development	: Christian Elias
Head of Agency	: Herru Chandra
Agency Development Executive	: Robert Saragi
Millions Dollar Income Team/ MDIT	: 1. Ni Made Ayu Aryanati
	2. Nyoman Merta
Business Partner	: 1. Gede Sastrawan
	2. Putu Eka Mutia Sari
	3. I Wayan Puspadanya
	4. Ni Nyoman Widiarti
	5. Srining Wiyanti
	6. Gusti Ngurah Saputra
	7. Wayan Saka
	8. Kader Merta

² Ibid.h.20.

Tenaga Pemasar / Bussiness Executive : 1. Ni Ketut Juliani
 2. Putu Gede Suaryadana
 3. Kristina Surayanti
 4. Anduni Christian Wibowo
 5. Komang Darmajaya
 6. Nyoman Dwiyantri
 7. M. Ajid
 8. Putu Endra Setiawan
 9. Komang Wahyu
 10. Komang Heudiawati
 11. Iluh Ekta Yani
 12. Ketut Wijaya
 13. Wayan Mudiarto
 14. Gede Eka Setasa
 15. Yayuk Yuliarti
 16. Putu Puspita
 17. Wayan Ardika
 18. Wiyanto
 19. Heni Kurnia Sari
 20. Made Fidar
 21. David Christian Ariwibowo
 22. Nyoman Srinadi

d. Produk Unit Link PT Asuransi Allianz Life Indonesia

Polis unit link pertama kali diterbitkan oleh London dan Manchester tahun 1957. pada saat itu, polis unit link merupakan gabungan antara proteksi asuransi jiwa dengan reksadana.³ Sedangkan di Amerika Serikat, polis unit link mulai dipasarkan pada tahun 1970-an.

Lahirnya produk unit link dipicu oleh terjadinya booming pada pasar modal yang mengarah pada ide untuk membentuk produk asuransi jiwa yang dapat dikaitkan dengan instrumen investasi. Hal lain yang menyebabkan para pelaku industri asuransi jiwa menawarkan produk unit link pada saat itu adalah ketika harga saham naik, produk konvensional

³ Ketut Sendra, *Konsep dan Penerapan Asuransi Jiwa Unit Link Proteksi Sekaligus Investasi* (Jakarta: PPM, 2004), h. 2 6 Ibid., h. 11

dengan pembagian hak laba tidak secara langsung memberikan laba kepada pemegang polis.

Dengan adanya kebutuhan perusahaan asuransi jiwa untuk menginvestasikan dana dari pemegang polis ke dalam instrumen investasi yang tersedia sehingga menyebabkan bisnis unit trust (reksa dana) menjadi berkembang. Pada awalnya, secara tidak langsung perusahaan asuransi jiwa mengaitkan produk asuransi jiwanya dengan produk unit trust (reksa dana), akan tetapi lambat laun produk itu menjadi satu kesatuan dalam kontrak polis. ⁴Produk unit link juga dikenal dengan nama *investment-linked*, *variable life*, ataupun *equality-linked*. ⁵*Equality-linked* adalah dana investasi yang pada umumnya digunakan untuk mendukung produk-produk unit link dan cenderung dikaitkan dengan equitas atau saham.⁶

e. Produk-produk PT. Allianz Life Indonesia (Syariah)⁷

Dalam perspektif proses bisnis AlliSyariah merupakan suatu produk asuransi syariah yang menawarkan manfaat perlindungan dan investasi yang sangat tepat dengan orientasi untuk jangka panjang. Allianz Syariah adalah program asuransi jiwa seumur hidup plus investasi untuk memenuhi kebutuhan proteksi dan rencana keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Tersedia 4 pilihan produk Allianz Syariah, yaitu:

⁴ A. Hasymi Ali, dkk, *Kamus Asuransi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), Cet. Ke-2, h. 243 8

⁵ Ketut Sendra, *Konsep dan Penerapan Asuransi Jiwa Unit Link*, h. 2

⁶ Fuad Usman dan M. Arief, *Security for Life: Hidup Lebih Nyaman dengan Berasuransi* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004), h. 40-41

⁷ Presentasi PT. Allianz Life Indonesia (Syariah).

1.) *AlliSy Protection*

Program asuransi multi manfaat untuk memenuhi kebutuhan perlindungan asuransi secara maksimal, yaitu manfaat dasar jika tertanggung meninggal dunia. Selain itu dapat ditambahkan dengan beragam jenis asuransi tambahan, seperti : cacat tetap, kecelakaan, sakit kritis, pembebasan premi karena meninggal, pembebasan premi spouse meninggal, santunan harian rumah sakit. Program ini melindungi keuangan, apabila terjadi musibah yang tidak diharapkan, sehingga memastikan untuk mendapatkan manfaat asuransi yang bernilai untuk mewujudkan rencana keuangan keluarga.

Produk ini adalah unit link syariah dengan pembayaran premi regular (bulanan, kuartalan, semesteran, dan tahunan) untuk individu dengan proteksi yang sangat lengkap, masa perlindungan hingga usia 100 tahun, dan maslahat tambahan bersifat fleksibel boleh diambil oleh tertanggung.

2.) *AllisSy Invest*

Program ini disediakan untuk membantu mewujudkan niat untuk berinvestasi secara optimal, menguntungkan dan aman sekaligus perlindungan asuransi seumur hidup untuk memberikan kesejahteraan bagi keluarga. Manfaat dasar jika tertanggung meninggal dunia : uang pertanggungan meninggal dunia atau saldo nilai investasi (mana yang lebih besar). Produk ini didesain khusus untuk investasi bukan untuk proteksi. Pembayaran premi tunggal (sekaligus).

3.) *AlliSy Invest Plus*

Program ini disediakan untuk membantu mewujudkan niat untuk berasuransi plus investasi secara optimal dengan pembayaran premi secara satu kali dimuka untuk jangka waktu 5 tahun dan 10 tahun. Manfaat dasar jika tertanggung meninggal dunia : uang santunan meninggal dunia dan nilai investasi plus tersedia pilihan asuransi tambahan, seperti : cacat tetap, kecelakaan dan penyakit kritis. Produk ini didesain khusus untuk investasi bukan untuk proteksi. Pembayaran premi tunggal (sekaligus). Namun di dalam produk ini ada proteksi dan maslahat tambahan.

4.) *AlliSy Benefit Account*

Produk ini adalah unit link syariah dengan pembayaran premi regular (bulanan, kuartalan, semesteran, dan tahunan) untuk individu dengan proteksi yang sangat lengkap, masa perlindungan hingga usia 100 tahun. Manfaat dasar jika tertanggung meninggal dunia. Selain itu dapat ditambahkan dengan beragam jenis asuransi tambahan, seperti : cacat tetap, kecelakaan, sakit kritis, pembebasan premi karena meninggal, pembebasan premi spouse meninggal.

f. Dewan Pengawas Syariah yang direkomendasikan DSN-MUI⁸ :

- 1.) Drs.Mohammad Hidayat, MBA, MH
- 2.) Rahmat Hidayat, SE, MT
- 3.) Drs. H. Hasanudin, Mag.

Allianz Syariah (Allisya) cukup konsisten dengan prinsip-prinsip dasar syari'ah dengan adanya Dewan Pengawas Syari'ah (DPS) yang menjadi pengawas dan pengontrol operasional AlliSyia dan juga memberikan arahan kegiatan untuk jenis investasi yang disesuaikan dengan prinsip-prinsip syari'ah yaitu yang terbebas dari 3 unsur yakni gharar, maisir, dan riba.

Keputusan DSN No.3 tahun 2000 tentang tugas dan fungsi DPS :

- a.) Sebagai penasehat dan pemberi saran kepada management asuransi.
- b.) Sebagai mediantor antara perusahaan asuransi syariah dengan DSN.
- c.) Melaporkan kegiatan usaha dan perkembangan lembaga keuangan yang diawali secara rutin kepada Dewan Syariah Nasional (DSN).

Drs.H.Hasanudin,M.A.g, salah satu anggota Dewan Pengawas Syariah dari Allianz Syariah menyatakan bahwa tugas beliau di Allianz Syariah yakni memberikan panduan dan arahan mengenai akad maupun

⁸ DSN MUI Institue (OnLine), tersedia dittps://dsnmuininstitute.com/literasi/peran-dan-fungsi-dewan-pengawas-syariah-allianz-syariah/(10 Agustus 2018).

jenis investasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah pada prakteknya diserahkan kepada perusahaan.⁹

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah agen pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung. Berdasarkan data dari 30 responden melalui survei pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh kondisi responden tentang nama, umur, status agen dan lama bekerja adalah sebagai berikut.

a. Nama Responden

Tabel 4.1
Nama Responden

No	Nama Responden
1.	Christian Elias
2.	Herru Chandra
3.	Robert Saragi
4.	NI Made Ayu Aryanti
5.	Srining Wiyanti
6.	Gusti Nguruh Saputra
7.	Wayan Saka
8.	Kader Merta
9.	Ni Ketut Juliani
10.	Putu Gede Suaryadana
11.	Kristina Suryanti
12.	Audini Christian Wibowo
13.	Komang Darmaja
14.	Nyoman Dwiyantri
15.	M. Ajid
16.	Putu Endra Setiawan
17.	Komang Wahyu
18.	Komang Heudiawati
19.	Iluh Ekta Yani
20.	Ketut Wijaya
21.	Wayan Mediarto
22.	Gede Eka Sertasa
23.	Yayuk Yulianti

⁹ Ana Ihsana, "Sistem Operasional Unit Link pada PT. Allianz Life Indonesia (Syariah)" (disertai program sarjana Ekonomi Islam, Jakarta, 2010).

24.	Putu Puspita
25.	Wayan Ardika
26.	Wiyanto
27.	Heni Kurnia Sari
28.	Made Fidar
29.	David Christian Ariwibowo
30.	Nyoman Srinandi

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia

No	Umur Responden	Responden	%
1.	20-30 Tahun	5	17
2.	31-40 Tahun	20	66,4
3.	41-50 Tahun	3	10
4.	> 50 Tahun	2	6,6
Total		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau 17%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 20 responden atau sebanyak 66,6%, responden usia 41-50 tahun sebanyak 3 responden atau 10% dan usia responden >50 tahun sebanyak 2 atau 6,6%. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kebanyakan responden berusia 31-40 tahun.

c. Status Agen

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Status Agen

No	Status Agen	Responden	%
1.	BE (Business Executive)	20	67
2.	BP (Bisniness Patner)	8	25
3.	Lainnya.	2	7
Total		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan status agen dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa agen dengan status BE sebanyak 20 orang atau 67% dan agen dengan status BP yaitu sebanyak 8 orang atau 25% dan agen dengan status lainnya sebanyak 2 orang atau 7%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa status agen yang paling banyak adalah agen dengan status BE.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	%
1.	1-5 Tahun	5	16,6
2.	6 – 10 Tahun	16	53,4
3.	>10 Tahun	9	30
Total		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 5 orang atau 16,6%, responden dengan lama kerja selama 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau 53,4% dan responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 9 orang atau 30%. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden paling banyak sudah bekerja selama 6-10 tahun.

3. Hasil Uji Data

a. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

1.) Variabel X1 (*Reward*)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel *Reward*

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{1.1}	4	13,3	25	83,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	X _{1.2}	10	33,3	18	60	2	6,7	0	0	0	0	30	100
3	X _{1.3}	7	23,3	20	66,7	2	6,7	1	3,3	0	0	30	100
4	X _{1.4}	4	13,3	25	83,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel, sebagian responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 83,3% pada item X_{1.1} dan X_{1.4}, diikuti dengan 13,3% responden yang memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa tujuan yang dimiliki agen sama dengan tujuan perusahaan selain itu pada item X_{1.4} menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan agen pada asuransi Allianz. Item berikutnya adalah X_{1.3} responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 66,7%, diikuti dengan 23,3% responden menjawab sangat setuju. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa *reward* yang didistribusikan oleh perusahaan merata bagi semua pihak individu yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas. Item selanjutnya adalah X_{1.2} responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 60% diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 33,3%. Yaitu menunjukkan bahwa semakin besar kontribusi yang diberikan semakin besar *reward* yang didapatkan oleh agen pada Asuransi Allianz.

2.) Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{2.1}	8	26,7	21	70,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	X _{2.2}	11	36,7	18	60,0	0	0	1	3,3	0	0	30	100
3	X _{2.3}	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
4	X _{2.4}	10	33,3	19	63,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	X _{2.5}	8	26,7	21	70,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	X _{2.6}	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
7	X _{2.7}	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	X _{2.8}	8	26,7	21	70,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel, sebagian responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 70%, diikuti dengan 26,7% responden yang memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil tersebut tertuju pada item X_{2.1}, X_{2.5} dan X_{2.8} yaitu pihak perusahaan peduli atas pencapaian presentasi kerja agen Asuransi Allianz serta perusahaan memberikan penghargaan kepada agen Asuransi Allianz sesuai dengan *reward* yang dijanjikan dan pada item X_{2.8} menunjukkan bahwa banyak agen yang ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan selama bekerja di perusahaan tersebut . Item berikutnya adalah X_{2.4} responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 63,3%, diikuti dengan 33,3% responden menjawab sangat setuju. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh agen perusahaan Asuransi Allianz sangat menantang. Item selanjutnya adalah X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.6} dan X_{2.7} responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 60,0% diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 36,6%. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa *reward* dilakukan berdasarkan kemampuan agen, pada X2.3 menunjukkan bahwa perusahaan Asuransi Allianz mengakui dan menghargai hasil kerja agen. Item X2.6 menunjukkan bahwa dalam bekerja agen dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama dengan agen lainnya. Yang terakhir adalah item X2.7 yang menunjukkan bahwa sangat mungkin bagi agen untuk naik jabatan pada perusahaan Asuransi Allianz.

3.) Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y _{1.1}	8	26,7	21	70,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	Y _{1.2}	9	30,0	20	66,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
3	Y _{1.3}	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
4	Y _{1.4}	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	Y _{1.5}	8	26,7	21	70,0	1	3,3	0	0	0	0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel, sebagian responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 70%, diikuti dengan 26,7% responden yang memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil tersebut tertuju pada item Y.1 dan Y.5 yaitu hasil kinerja agen selalu memenuhi standar mutu bahkan seringkali jauh lebih baik dari yang ditetapkan. Pada item Y.5 menunjukkan bahwa agen mempunyai komitmen kerja dengan instan dan tanggung jawab terhadap perusahaan Asuransi Allianz. Item berikutnya adalah Y.2, responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 66,7%, diikuti dengan 30% responden menjawab sangat setuju. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa agen dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan kuantitas yang direncanakan dan tepat waktu. Item selanjutnya adalah Y.3 dan Y.4 responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 60% diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 36,7%. Yaitu agen selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan pada item Y.4 menunjukkan bahwa agen sudah memaksimalkan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi).

b. Uji Validitas dan Reabilitas

1.) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kevalidan item-item dalam satu pertanyaan. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Untuk menentukan suatu item pertanyaan itu valid atau tidak, yang harus dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} di mana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan jumlah responden atau $n = 30$, sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah : $r(0,05;30-2) = 0,3$. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pertanyaan, maka yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi *SPSS 24*. Adapun hasil *output SPSS 24* perhitungannya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel X1 (Reward)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,835	0,361	Valid
Item 2	0,658	0,361	Valid
Item 3	0,774	0,361	Valid
Item 4	0,835	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X₁ dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,361.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,874	0,361	Valid
Item 2	0,633	0,361	Valid
Item 3	0,481	0,361	Valid
Item 4	0,772	0,361	Valid
Item 5	0,740	0,361	Valid
Item 6	0,687	0,361	Valid
Item 7	0,481	0,361	Valid
Item 8	0,874	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X₁ dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,361.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Y1 (Kinerja)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,940	0,361	Valid
Item 2	0,551	0,361	Valid
Item 3	0,776	0,361	Valid
Item 4	0,776	0,361	Valid
Item 5	0,940	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X_1 dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,361.

2.) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Untuk mengukur reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} atau bisa juga dengan teori yang menyebutkan bahwa variabel yang dikatakan reliabel memiliki *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,60 (60%).

Hasil pengujian reabilitas instrumen menggunakan alat bantu aplikasi statistik *SPSS 24*. Adapun hasil perhitungan *SPSS* dapat dilihat pada tabel tersebut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Reability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	4 item	0,763	Reliabel
X2	8 item	0,839	Reliabel
Y	5 item	0,842	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 atau lebih besar dari r_{tabel} 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y adalah reliabel.

3.) Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak, karena data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mengujinya dapat dilakukan uji normalitas *Kolmogrov Smirnov*. Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikannya. Jika signifikannya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, jika signifikansinya $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		.30
Normal Parameters	Mean	.00000000
	Std.	1.54780132
Deviation		.152
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	-.090
	Negative	.152
Kolmogrov- Smirnov		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		

a. Test distribution is Normal

Sumber: Hasil Output SPSS, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

b.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk melihat multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance*. Jika lebih dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diuji, dan sebaliknya. Selain itu untuk melihat multikolinearitas dapat dengan melihat VIF. Jika $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolonearitas. Sebaliknya, jika $VIF > 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.

Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constan)	2.747	3.832		.717	.480		
Reward	.681	.212	.499	3.219	.003	.805	1.242
Motivasi Kerja	.214	.108	.306	1.975	.059	.805	1.242

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* adalah $0.805 > 0,10$ dan nilai VIF $1,242 < 10,00$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diuji.

c.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatn yang lain. Ada beberapa metode uji heteroskedastisitas yang dimiliki oleh SPSS, seperti :Breusch-Pagan-Godfrey, Harvey, Glejser, ARCH, White dan lain-lain.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.427	1.832	.346	-1.325	.196
	reward	.177	.101		1.752	.091
	motivasi	.023	.052	.088	.446	.659

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS 24 dapat dilihat bahwa pada variabel X1(*Reward*) memiliki nilai signifikansi 0,091 ($>5\%$), dengan begitu dapat dinyatakan bahwa variabel X1 tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel X2 (Motivasi Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0,659 ($>5\%$) yang menunjukkan bahwa variabel X2 tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

d.) Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik hubungan positif maupun negatif.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa $n = 30$ pada tingkat signifikan 5% dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai t tabel ($27 ; 0,025$) sebesar 2,0518, sedangkan t hitung dari variabel X_1 (*Reward*), X_2 (*Motivasi Kerja*) sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	2.747	3.832		.717	.480
<i>Reward</i>	.681	.212	.499	3.219	.003
<i>Motivasi Kerja</i>	.214	.108	.306	2.975	.024

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan di atas adalah sebagai berikut: $Y = 0,480 + 0,003 X_1 + 0,024 X_2 + e$

Y : Variabel Kinerja

X_1 : Variabel *Reward*

X_2 : Variabel *Motivasi Kerja*

Berdasarkan hasil output SPSS 24 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 0,480 menunjukkan bahwa jika variabel *Reward* (X_1) 0,003 dan Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,024.
- b. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_1) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan Kinerja yaitu $b = 0,480$ yang berarti pengaruhnya sebesar 0,480 , dimana apabila *reward* naik satu satuan motivasi kerja akan naik sebesar 0,480 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- c. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja yaitu $b = 0,024$ yang berarti pengaruhnya sebesar 0,024, dimana apabila motivasi naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,024 dengan asumsi variabel dependen yang lain konstan.

1) Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam mengukur variasi variabel dependen terkait. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	2.747	3.832		.717	.480
<i>Reward</i>	.681	.212	.499	3.219	.003
Motivasi Kerja	.214	.108	.306	2.975	.024

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

a) Variabel *Reward*

Dari hasil perhitungan di atas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3,219 > 2,0518$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

b) Variabel Motivasi

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $2,975 > 2,0518$ dan nilai signifikansi $0,024 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai beta yang paling tinggi 0,499. Artinya variabel Y (Kinerja) lebih banyak dipengaruhi oleh *reward* dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X1 memiliki nilai yang lebih besar, hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi pula kinerja agen.

2) Uji F (Simultan)

Uji f simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig). Kriteria simultan pada skripsi ini yaitu $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini menggunakan *SPSS 24 For Windows*. Berikut output dari hasil uji F:

Tabel 4.17
Hasil Uji F ANOVA^b

Modal	Sum of square	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	63.492	2	31.764	12.337	.000 ^b
Residual	69.475	27	2.573		
Total	132.967	29			

a Dependent Variable: Y

b Predictors (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan data tersebut pada kolom F di atas terlihat bahwa F_{hitung} adalah 12,337 sedangkan F_{tabel} diperoleh dari df 1 (k-1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 (n-k) atau $30-3 = 27$ dan menghasilkan nilai F_{tabel} (2;27) sebesar 3,36. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $12,337 > 3,36$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima

yang berarti *reward* dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.691 ^a	.478	.439	1.604

a. Predictors: (Constant), *Reward*, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel di atas, besarnya koefisien determinasi atau *adjusted R*² adalah 0,439 hal tersebut berarti 43,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan motivasi kerja sedangkan sisanya (100%-43,9%) adalah 56,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan di atas.

4. Pembahasan

a. Pengaruh *Reward* terhadap kinerja agen asuransi Allianz

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya didapatkan nilai *t* hitung sebesar $3,219 > 2,0518$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen Asuransi Allianz. Berdasarkan hasil dari uji *t*

diketahui bahwa koefisien yang dimiliki oleh variabel X1 (*Reward*) memiliki nilai yang lebih besar dari variabel X2 (Motivasi Kerja), hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak *reward* yang diberikan kepada agen maka akan semakin tinggi pula kinerja dari agen tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Mahsun yang menjelaskan tentang 4 alternatif *reward* yang digunakan untuk memicu produktivitas agen yaitu teori *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap perusahaan publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan perusahaan dapat dicapai tanpa mengobarkan tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan perusahaan.

Hasil olah data distribusi jawaban reponden menunjukkan bahwa tujuan yang dimiliki agen sama dengan tujuan perusahaan hal tersebut dibuktikan dengan sebagian yang responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 83,3% pada item X1.1 dan X1.4, diikuti dengan 13,3% responden yang memberikan jawaban sangat setuju yang menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan agen pada asuransi Allianz.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti tahun 2014. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa peran *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja agen *reward* merupakan ganjaran, upah, hadiah.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja agen asuransi Allianz

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat bahwa t hitung sebesar $2,975 > 2,0518$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen pada asuransi Allianz.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Frederick Herzberg mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja agen. Agen memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat yang tinggi. Perusahaan mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja lebih baik melalui prestasi, promosi jabatan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja dan pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Pihak perusahaan peduli atas pencapaian presentasi kerja agen Asuransi Allianz serta perusahaan memberikan penghargaan kepada agen Asuransi Allianz sesuai dengan *reward* yang dijanjikan hal tersebut ditunjukkan dengan hasil jawaban responden dimana sebagian responden memberikan jawaban setuju dengan presentase 70%, diikuti dengan 26,7% responden yang memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil tersebut tertuju pada item $X_{2.1}$, $X_{2.5}$ dan $X_{2.8}$ yaitu dan

pada item X2.8 menunjukkan bahwa banyak agen yang ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfi et al. pada tahun 2014 membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja agen. Peningkatan motivasi kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian *reward*.

F. Asuransi dalam perspektif ekonomi islam

Syari'ah adalah peraturan atau ketetapan Allah kepada hambanya *Asy-syaraa'i* dan *Asy-syari'ah* adalah jalan yang digunakan untuk menuju keselamatan kata *Asy-syari'ah* inilah yang kemudian dalam bahasa Indonesia disebut syari'ah. Lalu bagaimana asuransi dalam zaman Rasulullah saw praktek asuransi yang mirip dengan zaman Rasulullah adalah *Aqilah* yaitu jika anggota terbunuh oleh suku lainnya maka pewaris korban akan di bayar oleh sejumlah uang darah atau yang disebut *diyat* dari saudara terdekat pembunuh akan mengumpulkan uang untuk membayar kompensasi kepada keluarga korban yang terbunuh hal ini sudah menjadi kebiasaan suku Arab sejak zaman Rasulullah. Kompensasi dalam praktek asuransi konvensional disebut premi dan asuransi syari'ah disebut dengan iuran (uang santunan) praktek *Aqila* tersebut mempunyai kemiripan dengan asuransi syari'ah.

Para ulama yang membolehkan praktik asuransi diwakili oleh beberapa ulama, diantaranya adalah: Ibnu Abidin, Abdul Wahab Khallaf (Pengarang Ilmu Ushul al-Fiqih), Mustafa Ahmad Zarqa (Guru Besar Hukum Islam pada Fakultas Syariah Universitas Syirial), Muhammad Yusuf Musa (Guru Besar Hukum Islam pada Universitas Cairo Mesir), Syekh Ahmad asy-Syarbashi (Direktur Asosiasi Pemuda Muslim), Syekh Muhammad al-Madani (Dekan Universitas al-Azhar), Syekh Muhammad Abu Zahrar, dan Abdurrahman Isa (Pengarang al-Muamalat al-Haditsah wa Ahkamuha). Argumentasi yang mereka pakai dalam memperbolehkan asuransi menurut Fathurrahman Djamil adalah sebagai berikut.¹⁰

1. Tidak terdapat nash Al-Qur'an atau Hadits yang melarang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Wayan pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung, bahwa beliau mengatakan terdapat sumber dari Al-Qur'an yang memerintahkan mempersiapkan hari depan. Yang dimaksud hari depan dalam asuransi Allianz adalah mempersiapkan hari dimana nasabah (pemegang polis) agar mempersiapkan jika terjadi musibah seperti kecelakaan, penyakit kritis, meninggal dunia jika tidak mengalami itu semua maka akan datang dimana hari tua atau meninggal dunia yang mana dana tersebut dapat dijadikan untuk resiko-resiko yang dihadapi oleh nasabah (pemegang polis).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ

اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

¹⁰ Hasan Ali, Op.Cit., h.144.

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, berkakwalah kepada Allah dan hendak setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan*”. (Surat al-Hasyr (59) : 18)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Herru¹¹ selaku Head of Agency pada PT.Asuransi Allianz Live Indonesia cabang Lampung. Bahwa beliau berpendapat bahwa terdapat sumber dari Al-Qur'an yang menjelaskan tentang asuransi.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ
 إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya :”*dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.*” (QS. al-Maidah (5) : 2)

Berdasarkan ayat tersebut, menjelaskan bahwa perintah tolong-menolong itu sangat penting dalam kebaikan antar sesama manusia dan kita juga dilarang melakukan kerja sama dan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Berbuat kebaikan akan membuat diri selalu bertakwa kepada Allah Swt yang bertujuan untuk mengharap ridho dan pahala yang berlimpah. Dalam bisnis asuransi, ini terlihat dalam praktik kerelaan anggota (nasabah) perusahaan asuransi untuk menyisihkan dananya agar digunakan sebagai dana sosial (*tabarru'*).

¹¹ Herru, Wawancara dengan penulis, Allianz Live Indonesia, Lampung, 9 November 2018.

2. Dalam asuransi terdapat kesepakatan dan kerelaan antara kedua belah pihak

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Wayan¹² pada PT. Asuransi Allianz Life cabang Lampung. Terdapat kerelaan pada setiap nasabah asuransi agar mempunyai motivasi dari awal untuk merelakan sejumlah dana (premi) yang disetorkan ke perusahaan asuransi, yang difungsikan sebagai dana sosial (*tabarru*). Dana sosial (*tabarru*) memang betul-betul digunakan tujuannya membantu anggota (nasabah) asuransi lain jika mengalami bencana kerugian.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Herru dengan Head of Agency pada PT. Asuransi Allianz Life cabang Lampung. Kerelaan dan kesepakatan ini menjelaskan tentang keharusan untuk bersikap rela dan ridha dalam setiap melakukan transaksi (akad), dan tidak ada paksaan antara pihak-pihak yang terikat oleh perjanjian akad. Sehingga kedua belah pihak bertransaksi atas dasar kerelaan bukan paksaan. Dari hasil observasi bahwa terdapat akad atau kontrak di SPAJ Syariah yang digunakan pada PT. Asuransi Allianz Life cabang Lampung. Sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh peneliti. SPAJ (Surat Pengajuan Asuransi Jiwa) adalah surat permohonan tertulis atau formulir aplikasi yang harus diisi oleh calon pemegang polis atau calon tertanggung untuk mengadakan suatu perjanjian.

¹² I Wayan Puspadaya, wawancara dengan penulis, Allianz Life Indonesia, Lampung, 9 November 2018.

AKAD / KONTRAK DI SPAJ SYARIAH¹³

Saya yang bertandatangan dibawah ini, sebagai anggota kumpulan peserta (pemegang polis/ tertanggung) PT. Asuransi Allianz Live Indonesia, Cabang Syariah, dengan ini :

- a. Saya menyatakan diri sebagai anggota kumpulan peserta asuransi syari'ah Allianz bersama dengan para peserta lainnya untuk saling tolong menolong (*ta'awun*) terhadap musibah yang mungkin dialami oleh salah seorang diantara peserta dan untuk itu saya bersedia membayar sejumlah dana *tabarru* sebagai dana *ta'awun* peserta.
- b. Saya menyatakan dan menyetujui, berdasarkan akad *Wakalah bil Ujrah*, memberikan kuasa kepada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, Cabang Syari'ah selaku wakil untuk mengelola dana, resiko dan melakukan transaksi atas nama saya. Saya setuju membayarkan biaya akuisisi dan pemeliharaan, biaya pengelola resiko, biaya administrasi dan biaya lainnya sehubungan dengan transaksi polis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Atas pengelola dana kumpulan diatas, saya menyetujui untuk memberikan fee sebesar 25% yang dipotong dari *Tabarru* sebagai hak PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, Cabang syariah.
- d. Saya mewakilkan kepada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, Cabang Syariah juga sebagai manajer investasi untuk melakukan transaksi investasi sesuai dengan jenis investasi yang saya pilih. Saya setuju membayar biaya pengelola investasi sebagaimana ketentuan yang berlaku.
- e. Apabila saya menjadi peserta kumpulan asuransi AlliSy Protection maka saya akan menerima gratis biaya administrasi pada tahun pertama polis. Saya berkewajiban membayar *Tabarru* setiap bulan sejak polis diterbitkan yang pembayarannya dilakukan melalui pemotongan unit sejak bulan ke-13 dan seterusnya secara proposional.
- f. Saya mengikhlaskan dan menyetujui pembagian *surplus underwriting* sebesar 70% untuk dimasukkan kedalam rekening *Tabarru* dan 30% kepada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, cabang syariah. Apabila terjadi *defisit underwriting* maka kekurangannya menjadi tanggungan jawab para peserta sedangkan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia cabang syariah dapat meminjamkan sementara berdasarkan prinsip *al'qardh* untuk membayar mashlahat (manfaat) atas musibah yang terjadi diantara peserta, yang akan dikembalikan dari *suplus underwriting* yang akan datang.

¹³ Asep Sopyan, "Akad atau Kontrak Asuransi Allianz Syari'ah" (On-Line), tersedia di: <https://myallisya.com/2012/04/05/akadkontrak-asuransi-allianz-syariah> (7 Desember 2018) dan Ana Ihsana Op.Cit.

3. Asuransi menguntungkan kedua belah pihak

Berdasarkan hasil wawancara Bapak I Wayan¹⁴ pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung. Menurut saya menjadi agen asuransi di Allianz kita tidak semata-mata hanya fokus memikirkan keuntungan bagi diri sendiri, tapi yang terpenting niatnya adalah membantu orang lain. Di Allianz semua agen memiliki 3 (tiga) misi mulia yaitu membantu nasabah dan keluarganya, membantu diri sendiri dan membantu orang lain dan keluarganya.

a. Membantu nasabah (pemegang polis) dan keluarganya

Tujuan utama menjadi agen asuransi di Allianz, misi kita bukan sekedar mengejar income semata tapi punya misi penting yang sangat mulia yaitu menjadi penyelamat keluarga-keluarga dari resiko kehilangan secara finansial apabila tertimpa resiko hidup. Rasanya tidak perlu di bantah, banyak orang jadi bangkrut dan mengalami kesulitan secara finansial setelah tertimpa resiko hidup seperti sakit kritis, meninggal, kecelakaan, cacar dan menua. Jaman sekarang biaya pengobatan terutama rawat inap di Rumah Sakit, apalagi kalau di rawat inap karena terkena penyakit kritis seperti kanker, jantung, stroke dan lainnya sudah dipastikan keuangan si penderita akan mengalami banyak pengeluaran habis-habisan kalau tidak punya asuransi. Bahkan sudah punya asuransi saja bisa terancam bangkrut bila asuransi kurang maksimal proteksinya. Tabungan, harta benda dan aset berharga bisa habis semua, bahkan harus berhutang sana sini sampai akhirnya bangkrut dan nyawa tidak tertolong.

¹⁴ I Wayan Puspada, wawancara dengan penulis, Allianz Life Indonesia, Lampung, 9 November 2018.

Untuk menghindari hal tersebut sebagai agen Allianz, misi agen menngedukasi nasabah (pemegang polis) untuk ambil asuransi sakit kritis, dimana santunan uang tunai ini akan bermanfaat untuk menggantikan penghasilan yang hilang dan menyelamatkan hidup nasabah dari kebangkrutan. Komisi yang agen dapat mungkin tidak seberapa tapi orang-orang yang sudah terbantu oleh agen asuransi Allianz akan sangat berterimakasih pada anda sepanjang hidupnya karena anda telah menyelamatkan keluarga mereka dari kehancuran. Atas terimakasih dan kepercayaan kepada agen orang tersebut yang menjadi nasabah anda biasanya akan memberikan referensi kepada anda calon-calon nasabah yang merupakan saudara atau relasinya. Bila referensi yang diberikan sangat banyak dan preminya besa-besar tentu menguntungkan bagi agen.

b. Membantu diri sendiri dan keluarga

Misi utama agen adalah membantu nasabah (pemegang polis) sebanyak-banyaknya. Semakin banyak keluarga yang berhasil agen bant otomatis semakin besar penghasilan yang didapat agen. Telah banyak agen-agen yang sudah menghasilkan income mulai dari jutaan sampai miliaran rupiah per bulan.

c. Membantu orang lain dan keluarganya

Bisnis Allianz ini untuk mengembangkan bisnisnya agen harus membangun jaringan atau network dengan mengajak orang lain bergabung bisa pasangan, teman-teman, saudara, anak atau relasi. Misi ketiga ini agen bisa dikatakan turut membantu siapa saja yang sedang membutuhkan sebuah pekerjaan yang bisa dijadikan secra freelance maupun fulltime di Allianz. Bila agen berhasil membawa orang lain

berhasil, pastinya orang tersebut juga akan mengajak relasinya bergabung di jaringan bisnis sehingga omset grup dan penghasilan agen semakin besar.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Herru pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung. Asuransi Allianz syariah mempunyai keunggulan adanya Dewan Pengawas Syariah Di Allianz Syariah, anggota DPS ada dua orang, yaitu Dr. H. Mohamad Hidayat, MBA, MH dan Dr. H. Rahmat Hidayat, SE, MT. akad kepesertaan tolong menolong, adanya mudharabah (bagi hasil) untuk tabungan peserta, perusahaan merupakan pemegang dari dana peserta (sehingga apabila ada klaim tidak terjadi kesulitan pengambilan dana oleh peserta), tidak adanya uang hangus (loss premi), perjanjian dapat mengundurkan diri dengan ketentuan sebagian tabungan dari rekening tabarru diikhhlaskan untuk derma (dana kebajikan untuk tolong menolong bagi peserta lain jika terjadi musibah) dan biaya administrasi hanya pertama. Jadi, manfaat akan dibayarkan apabila peserta mengalami 49 penyakit kritis, kecelakaan, cacat tetap total dan meninggal dunia.

49 Jenis Penyakit Kritis pada Payor Benefit dan Spouse Payor Benefit¹⁵:

1. Serangan jantung pertama	27. Luka bakar.
2. Stroke	28. Poliomyelitis.
3. Operasi jantung koroner.	29. Trauma kepala serius.
4. Operasi penggantian katup jantung	30. Apallic syndrome.
5. Kanker	31. Penyakit jantung koroner lain yang serius.
6. Gagal ginjal	32. Angioplastis dan penatalak
7. Kelumpuhan.	33. Lupus eritematosus sistemetik.
8. Multiple sclerosis.	34. HIV
9. Transplantasi Organ vital tubuh.	35. Tuli (hingga fungsi indra pendengaran).
10. Penyakit Alzheimer.	36. Bisu (kehingan kemampuan berbicara).
11. Koma.	37. Kebutaan.
12. Penyakit Parkinson.	38. Skleroderma progresif.
13. Terminal iness	39. Penyakit kista medullary.
14. Penyakit paru-paru kronis.	40. Cardiomyopathy.
15. Penyakit motor neuron.	41. Aneurisma pembuluh darah otak.
16. Penyakit hati kronis.	42. Terputusnya akar syaraf.
17. Muscular dystrophy.	43. Stroke yang memerlukan operasi.
18. Anemia aplastis.	44. Operasi scoliosis idiopatik.
19. Operasi pembuluh aorta.	45. Pankreatis menahun yang berulang.
20. Hepatitis fulminant.	46. Penyakit kaki gajah yang kronis.
21. Pulmonary arterial hypertension primer.	47. Rheumatoid arthritis berat.
22. Meningitis Bakteri.	48. Colitis ulterative berat.
23. Tumor otak jinak.	49. Penyakit kawasaki yang mengakibatkan komplikasi.
24. Radang otak.	
25. Hilangnya kemandirian hidup.	
26. Rheumatoid arthritis.	

Sumber : Allianz Star Network Basic Traning Program day 2.

4. Asuransi mengandung kepentingan umum, sebab premi-premi yang terkumpul dapat diinvestasikan dalam kegiatan pembangunan

Berdasarkan hasil wawancara Bapak I Wayan¹⁶ pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung. Iya untuk para nasabah Allianz, ketahuilah dana anda sangat bermanfaat untuk pembangunan indonesia. pada tanggal 9 Oktober 2018, Allianz Indonesia telah berinvestasi pada pembangkit listrik

¹⁵ ASN (Allianz Star Network)” Basic Traning Program”h.16.

¹⁶ I Wayan Puspada, wawancara dengan penulis, Allianz Life Indonesia, Lampung, 9 November 2018.

dan jalan tol untuk mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia. Hal itu dinyatakan oleh CEO Allianz Life Indonesia, Joos Louerier, pada acara Forum Investasi Indonesia 2018 di Nusa Dua Bali.

5. Asuransi termasuk syirkah at-ta'awuniyah, usaha bersama-sama yang didasarkan pada prinsip tolong-menolong

Berdasarkan hasil wawancara bapak I wayan pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung. Dalam asuransi syariah, peserta asuransi mengadakan perjanjian dengan para peserta lainnya untuk saling tolong-menolong (ta'awun) dengan bersama-sama mengumpulkan dana hibah yang disebut tabarru. Dana tabarru merupakan milik para peserta, digunakan hanya untuk membantu para peserta yang mengalami musibah yang dipertanggungkan, dan tidak bisa digunakan untuk keperluan lain.

Islam tidak melarang memiliki asuransi. Asuransi diperbolehkan asalkan dana yang terkumpul dikelola sesuai dengan syariat-syariat islam. Dalam kehidupan, kita memerlukan adanya dana perlindungan atas hal-hal buruk yang akan terjadi. Dalam menyongsong masa depan dan upaya mengantisipasi kemungkinan terjadinya risiko dalam kehidupan ekonomi yang akan dihadapi, perlu dipersiapkan sejumlah dana tertentu sejak dini. Salah satu upaya solusi yang bisa dilakukan adalah prinsip-prinsip syariah. Asuransi dibutuhkan guna perlindungan terhadap harta dan nyawa secara finansial yang risikonya tidak dapat diprediksi. Hal-hal yang umumnya diasuransikan adalah rumah, kendaraan, kesehatan, pendidikan dan nyawa. Dengan memiliki asuransi anda tidak perlu khawatir akan risiko yang akan

menimpa karena risiko tersebut dapat diminimalisir dan mendapat ganti rugi.

Semua ajaran agama yang ada pasti mengajarkan sikap tolong-menolong terhadap sesama. Dalam kehidupan sosial tolong-menolong dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, baik secara finansial maupun kebaikan. Dalam asuransi syariah terdapat unsur tolong-menolong diantara sejumlah orang yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi risiko tertentu melalui akad yang sesuai dengan syariah.

Berbagi risiko dan keuntungan dalam asuransi yang dikelola secara prinsip syariah, risiko dan keuntungan dibagi rata ke orang-orang yang terlibat dalam investasi. Risiko yang dimaksud adalah risiko yang terjadi ada salah satu peserta asuransi yang terkena musibah, maka ganti rugi (klaim) yang didapat dari peserta asuransi yang lain. Dengan kata lain saat, saat seorang peserta lain juga ikut merasakan. Begitu juga dengan keuntungan yang didapat dari hasil investasi premi dalam akad mudharabah dalam dibagi-bagikan kepada peserta asuransi dan tentu saja disisihkan juga untuk perusahaan investasi.

Di dalam asuransi syariah tidak boleh terdapat unsur gharar (penipuan), maysir (perjudian) dan riba karena tujuan adalah saling tolong-menolong dengan mengharapkan ridha dan pahala dari Allah.

6. Pengelolaan dana peserta asuransi Allianz (Allisya)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Wayan bahwa Perusahaan asuransi Allianz sebagai pengelola dana peserta. Sejak awal peserta setuju bahwa 25% dananya untuk diniatkan sebagai dana hibah, sebuah dana yang memang direlakan untuk menolong peserta yang lainnya. Dana kumpulan peserta ini dikelola oleh Perusahaan Allianz dengan jumlah peserta 7 juta orang x asumsi Rp. 100.000 setiap peserta, maka setiap bulannya Rp.700 miliar atau Rp.8.4 triliun setahunnya. Perusahaan Allianz di Indonesia berdiri sudah 23 tahun maka bisa dibayangkan seberapa besar dana yang terkumpul dan setiap dana kumpulan peserta diawasi dengan ketat oleh DSN. Tujuannya jika ada peserta mengalami musibah akan di transfer sebesar Rp.1 miliar, jika saat ini tidak mengalami musibah maka sesungguhnya kita sedang menolong peserta lain yang mengalami musibah.

Suatu waktu tertentu ada kalanya dalam satu tahun tidak ada satupun peserta yang mengalami musibah dan ditahun berikutnya justru banyak yang mengalami musibah. Allianz sebagai Perusahaan diharapkan bisa memberikan satu perlindungan dan mempunyai kewajiban memberikan suatu pinjaman yang dihitung dengan takaran emas. Pada bulan besoknya ketika peserta lain membayarkan preminya dan dana mulai terkumpul kembali maka dana Perusahaan Allianz di kembalikan tanpa bunga. Ketika harga emas berubah naik atau turun itu hal yang wajar karena harga komoditas emas berubah-ubah jadi tidak ada unsur bunga didalamnya. Kesimpulannya adalah sumber dana klaim dari rekening peserta lain.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 dalam penelitian tentang “PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI ALLIANZ DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM” (*Studi Pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Lampung*), dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen Asuransi Allianz. jadi semakin banyak *reward* yang diberikan kepada agen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari agen tersebut.
2. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja agen pada asuransi Allianz. Jadi semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja dari agen tersebut.
3. Berdasarkan prinsip syari’ah prinsip ta’awun (tolong-menolong) yaitu peserta asuransi saling tolong-menolong (ta’awun) dengan bersama-sama mengumpulkan dana hibah yang disebut tabarru. Dana tabarru merupakan milik peserta, digunakan hanya untuk membantu para peserta yang mengalami musibah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka dapat diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk kemajuan Asuransi Allianz berdasarkan jawaban responden pada kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemberian *reward* kepada agen sudah berjalan baik, namun sebaiknya perusahaan Allianz cabang Lampung memberikan gaji disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab agen.
2. Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja agen diharapkan pihak asuransi Allianz cabang Lampung memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja agen seperti prestasi, karna apabila agen merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada agen yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat agen nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan harus mengadakan pelatihan atau sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai agen dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.
3. Peneliti menyarankan agar saat diadakan pertemuan kepada calon peserta polis, pihak perusahaan Allianz atau agen menjelaskan tentang pengelolaan dana produk Allisya (Allianz syariah) yang dananya diperoleh dari kumpulan peserta yang didalamnya memakai prinsip ta'awun (tolong-menolong) antara peserta satu terhadap peserta lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, AM. Hasan. *Asuransi dalam Perspektif Hukum Islam: Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis, Praktis*.(cet.1).Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Ali, Mohammad Daud. *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*.Ed.6.(cet.1).Jakarta:Raja Grafindo Persada,2000.
- Arini, Soemahadijojo.*Panduan Praktis Menyusun KPI*,Jakarta:Ras.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- Arifin, Alvin. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,2014.
- Ana Ihsana,” *Sistem Operasional Unit Link pada PT.Allianz Life Indonesia (Syariah)*”disertai program sarjana Ekonomi Islam,Jakarta,2010.
- Asep Sopyan,”Akad atau Kontrak Asuransi Allianz Syari’ah”(On-Line),tersedia di: <https://myallisya.com/2012/04/05/akadkontrak-asuransi-allianz-syariah> 7 Desember 2018.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.(cet.1).Yogyakarta: Gava Media,2017.
- Benedictus Ricky Gunawan Jati, “*Pengaruh reward (penghargaan) terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi*”.Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung,2017.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.Ed.Revisi.Semarang: Kumudasmoro Grafindo Semarang,1994.
- DSN MUI Institue (OnLine), tersedia di <https://dsnmuininstitute.com/literasi/peran-dan-fungsi-dewan-pengawas-syariah-allianz-syariah/>10 Agustus 2018.
- Fay, C.H.,Thompson. Contextual determinants of Reward System's success: An exploratory study, Human Resources Management,2001.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabet,2010.

I Wayan Puspadaya, *wawancara dengan penulis*, Allianz Life Indonesia, Lampung, 9 November 2018.

Jayati, Novita Dwi."Peran Reward dan Punishment dalam Rngka Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai pada Bank",Studi pada Bank Rakyat Cabang Lampung,2014.

Kartono, Kartini. *Pengantar Metode Riset sosial*. Bandung: Mandar Maju, 1996.

Kadir, *Statistika Terapan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2015.

KH Maruf Amin Asuransi Allianz Syariah Bagian dari Produk yang halal(On-Line), tersedia di :<https://myallisya.com/2017/10/13/kh-maruf-amin-asuransi-allianz-syariah-bagian-dari-produk-yang-halal/>, 19 November 2018.

Luthfi, Ridwan, Isya. Susilo, Heru & Riza, Muhammad, Faisal. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*,2014.

Meiditadwicipta,blogspot.com/2015/11/penghargaan-dan-hukum-dalam.html?m=1,penghargaan dan hukuman dalam organisasi perusahaan (ON-Line), tanggal 28 Juli 2017.

Myallisya, [https:// googleweblight. Com/ i?u= https:// myallisya.com/2016/04/05/4-benefit-agen – asuransi- di- Allianz- star-netwok/ & hl = id- ID & geid=1039](https://googleweblight.com/i?u=https://myallisya.com/2016/04/05/4-benefit-agen-asuransi-di-Allianz-star-netwok/&hl=id-ID&geid=1039) (ON – Line), tanggal 9 April 2018.

Priyatno, Dawi. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010.

Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,Jakarta : Balai Pustaka, 1976.

Sujarweni,V Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Putra, 2006.

Slamet, Yulius. *Metode Penelitian*. Surakarta: Lembaga Pengembangan pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbit dan percetakan UNS (UNS: Press), 2006.

Sunarto, Ridwan. *Pengantar Statistika*.Bandung:Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ; Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* , Bandung : Alfabeta, 2013.

Soemowodiwidjojo, Arini. *Panduan Praktis Menyusun KPI* ,Jakarta:Ras.

Silvia Febrianti .Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja dampaknya terhadap kinerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2014.

Syarah Amalia. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, *Jurnal Computech & Bisnis*,2016.

Usman, Husaini dan R. Purmono Setiady Akbar. *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Undang-undang no 2 tahun 1992 *Tentang Pengertian Agen Asuransi*, pasal 1 ayat (10).

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia dilembaga Keuangan Syariah*.(cet.1). Jakarta: Rajawali,2015.



Lampiran 1 Koesioner

KUISIONER PENELITIAN

Assalamua'laikum Wr.Wb

Respondents yang terhormat

Saya adalah mahasiswi jurusan perbankan syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Lampung. Dalam hal ini sedang melakukan penelitian. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT. Asuransi Allianz *Live* Indonesia Cabang Lampung).**

Sehubungan hal tersebut saya membutuhkan partisipasi anda untuk mengisi kuisisioner ini. Sebelumnya mengisi kuisisioner penelitian ini, dimohon untuk membaca petunjuk pengisian kuisisioner ini terlebih dahulu.

Atas kerjasama dan bantuan anda dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamua'lakum Wr.Wb

Bandar Lampung, Okt 2018

Putri Rachmawati
1351020196

IDENTITAS RESPONDEN

A. Nama :

B. Umur :

1. 20-30 Tahun
2. 31-40 Tahun
3. 41-50 Tahun
4. >50 Tahun

C. Agen :

1. BE (Business Executive)
2. BP (Business Patner)
3. Lainnya

D. Lama bekerja :

1. 1-5 tahun
2. 6-10 tahun
3. >10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Istilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan tanda checklist pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan keterangan sebagai berikut:

SS (5) : Sangat Setuju

S (4) : Setuju

RG(3) : Ragu-Ragu

TS (2) : Tidak Setuju

STS(1) : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR KUISIONER (Angket)

A. Daftar Pertanyaan Variabel” *Reward*”

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1.	<i>Goal Congruence</i> (Kesesuaian Tujuan)	Tujuan perusahaan sama dengan tujuan saudara.					
2.	<i>Equity</i> (Keadilan)	Semakin besar kontribusi yang diberikan semakin besar <i>reward</i> yang kamu dapatkan.					
3.	<i>Equality</i> (Kemerataan)	<i>Reward</i> di distribusikan secara merata bagi semua pihak individu yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.					
4.	Kebutuhan	Alokasi <i>reward</i> sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan utama saudara.					

B. Daftar Pertanyaan Variabel” Motivasi Kerja”

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Prestasi	Pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja saudara.					
2.	Promosi Jabatan	Promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi agen.					
3.	Pengakuan	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saudara.					
4.	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan saudara saat ini sangat menantang dan menarik.					
5.	Penghargaan	Perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan <i>reward</i> yang dijanjikan.					
6.	Tanggung Jawab	Dalam bekerja saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan agen lainnya.					
7.	Keberhasilan dalam bekerja	Sangat mungkin bagi saudara untuk naik jabatan diperusahaan ini.					
8.	Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.	Saudara ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saudara selama bekerja diperusahaan ini.					

C. Daftar Pertanyaan Variabel “ Kinerja”

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Kualitas	Hasil kinerja selalu memenuhi standar mutu bahkan seringkali jauh lebih baik dari yang ditetapkan.					
2.	Kuantitas	Saudara selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang direncanakan dan tepat waktu.					
3.	Ketepatan Waktu	Saudara selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
4.	Efektivitas	Sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi) sudah dimaksimalkan.					
5.	Kemandirian	Saudara mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab saudara terhadap perusahaan.					



Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

Lampiran Hasil Kusioner

No	Nama	Usia	Status Agen
1.	Ni Made Ayu Aryanti	41-50	MDIT
2.	Nyoman Merta	41-50	MDIT
3.	Gede Sastrawan	>50	BP
4.	Putu Eka M.S	31-40	BP
5.	Ni Ketut Juliani	31-40	BE
6.	Putu Gede Suaryada	20-30	BE
7.	Kristina Surayanti	31-40	BE
8.	I Wayan Puspadanya	31-40	BP
9.	Anudini Christian Wibowo	31-40	BE
10.	Komang Darmajaya	31-40	BE
11.	Nyoman Dwiyanti	20-30	BE
12.	M. Aji	20-30	BE
13.	Ninyoman Widiarti	31-40	BP
14.	Sriningsih Wiyanti	31-40	BP
15.	Gusti Ngurah Saputra	20-30	BP
16.	Wayan Saka	>50	BP
17.	Kader Merta	31-40	BP
18.	Putu Endra Setiawan	31-40	BP
19.	Komang wahyu	20-30	BP
20.	Komang Heudiawati	31-40	BP
21.	Iluh Ekta	31-40	BP
22.	Ketut Wijaya	31-40	BP
23.	Wayan M	41-50	BP
24.	Gede Eka S	31-40	BP
25.	Yayuk Yuliarti	31-40	BP
26.	Putu Puspik	31-40	BP
27.	Wayan Ardika	31-40	BP
28.	Wiyanto	31-40	BP
29.	Heni Kurnia Sari	31-40	BP
30.	Made Fidar	31-40	BP

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Variabel (X1) *Reward*

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1 Correlation	Pearson	1	.323	.479**	1.000**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.082	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2 Correlation	Pearson	.323	1	.286	.323	.658**
	Sig. (2-tailed)	.082		.126	.082	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3 Correlation	Pearson	.479**	.286	1	.479**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.007	.126		.007	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4 Correlation	Pearson	1.000**	.323	.479**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.007		.000
	N	30	30	30	30	30
X1 Correlation	Pearson	.835**	.658**	.774**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



2. Variabel (X2) Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.410	.334	.656	.729	.584	.209	1.000	.874
	Sig. (2-tailed)		.025	.071	.000	.000	.001	.269	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.410	1	.484	.298	.305	.194	.291	.410	.633
	Sig. (2-tailed)	.025		.007	.110	.102	.305	.119	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.334	.484	1	.230	.083	.077	.077	.334	.481
	Sig. (2-tailed)	.071	.007		.221	.661	.686	.686	.071	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.656	.298	.230	1	.549	.526	.329	.656	.772
	Sig. (2-tailed)	.000	.110	.221		.002	.003	.076	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.729	.305	.083	.549	1	.584	.209	.729	.740
	Sig. (2-tailed)	.000	.102	.661	.002		.001	.269	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.584	.194	.077	.526	.584	1	.308	.584	.687
	Sig. (2-tailed)	.001	.305	.686	.003	.001		.098	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.209	.291	.077	.329	.209	.308	1	.209	.481
	Sig. (2-tailed)	.269	.119	.686	.076	.269	.098		.269	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	1.000	.410	.334	.656	.729	.584	.209	1	.874
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.071	.000	.000	.001	.269		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.874	.633	.481	.772	.740	.687	.481	.874	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Y (Kinerja Agen)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.368*	.709**	.709**	1.000**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.045	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.368*	1	.168	.168	.368*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.045		.375	.375	.045	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.709**	.168	1	.538**	.709**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.375		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.709**	.168	.538**	1	.709**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.375	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.368*	.709**	.709**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.940**	.551**	.776**	.776**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reabilitas

1. Variabel (X1) *Reward*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.47	1.568	.725	.600
X1.2	12.30	1.597	.356	.784
X1.3	12.47	1.292	.486	.729
X1.4	12.47	1.568	.725	.600

2. Variabel (X2) *Motivasi Kerja*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.03	6.930	.826	.790
X2.2	29.97	7.275	.477	.835
X2.3	29.93	8.064	.326	.849
X2.4	30.00	6.759	.664	.807
X2.5	30.03	7.344	.651	.811
X2.6	29.93	7.375	.573	.820
X2.7	29.93	8.064	.326	.849
X2.8	30.03	6.930	.826	.790

3. Variabel (Y) Kinerja Agen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	17.13	2.809	.901	.743
Y1.2	17.13	3.499	.296	.912
Y1.3	17.03	3.068	.636	.812
Y1.4	17.03	3.068	.636	.812
Y1.5	17.13	2.809	.901	.743



Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		.30
Normal Parameters	Mean	.00000000
	Std. Deviation	1.54780132
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.090
Kolmogrov- Smirnov		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal

b. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	2.747	3.832		.717	.480		
Reward	.681	.212	.499	3.219	.003	.805	1.242
Motivasi kerja	.214	.108	.306	.975	.024	.805	1.242

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.427	1.832	.346	-1.325	.196
X1	.177	.101		1.752	.091
X2	.023	.052	.088	.446	.659

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6 Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	2.747	3.832		.717	.480
Reward	.681	.212	.499	3.219	.003
Motivasi kerja	.214	.108	.306	2.975	.024

b. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2. (Constan)	2.747	3.832		.717	.480
Reward	.681	.212	.499	3.219	.003
Motivasi kerja	.214	.108	.306	2.975	.024

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Modal	Sum of square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.492	2	31.764	12.337	.000 ^b
Residual	69.475	27	2.573		
Total	132.967	29			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors (Constant), X2, X1

3. Uji R² (Koefisien Detreminasi)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.691 ^a	.478	.439	1.604

a. Predictors: (Constant), reward, Motivasi

b Dependen Variable:

Lampiran 8 Dokumentasi

Peneliti diizinkan mengikuti traning yang diadakan pada PT. Asuransi Allianz cabang Lampung yang dilakukan selama 2 hari setelah itu peneliti menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada agen-agen yang hadir pada traning tersebut.





Pada tanggal 9 Oktober 2018 , Allianz Indonesia telah berinvestasi pada pembangkit listrik dan jalan tol untuk mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia. Hal itu dinyatakan oleh CEO Allianz Life Indonesia, Joos Louerier, pada acara Forum Investasi Indonesia 2018 di Nusa Dua Bali



MUI mengatakan bahwa Asuransi Allianz halal dan tidak mengandung maisyr, gharar dan riba pada Seminar Akbar Allianz syari'ah tanggal 08 juni 2017.



Hasil Dari Kuisisioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	5	4	4	4	21
2	4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	5	24
4	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	5	4	4	21
7	3	3	2	3	11	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	14
8	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	5	4	35	5	4	5	5	5	24
10	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	5	4	21
11	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	21
12	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	5	4	5	5	24
13	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	5	4	4	4	21
14	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	4	22
15	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	4	5	4	34	5	4	5	5	5	24
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4	5	4	4	4	21
19	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	4	4	4	4	20
20	4	5	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	4	5	4	34	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	21
23	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4	5	4	4	4	21
24	4	5	4	4	17	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	24
25	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	5	5	4	35	4	4	4	4	4	20
26	4	3	4	4	15	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4	4	4	5	4	21
27	4	4	3	4	15	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	4	5	4	4	21
28	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20
29	4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	4	5	5	5	24
30	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298